

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Podpora zaměstnanosti mladých v České republice a v Evropské unii
Promoting Youth Employment in the Czech Republic and the European Union

| | |
|---------------------------|--------------------------|
| Student: | Dominika Vozňáková |
| Vedoucí bakalářské práce: | Ing. Eva Kovářová, Ph.D. |

Ostrava 2015

Zadání bakalářské práce

Student:

Dominika Vozňáková

Studijní program:

B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6210R004 Eurospráva

Téma:

Podpora zaměstnanosti mladých v České republice a v Evropské unii
Promoting Youth Employment in the Czech Republic and in the
European Union

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost v ekonomické teorii
3. Zaměstnanost a nezaměstnanost mladých na trhu práce v České republice a v Evropské unii
4. Zhodnocení podpory zaměstnanosti mladých v České republice se zaměřením na Moravskoslezský kraj
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

MÜNICH, Daniel a Štěpán JURAJDA. *Labour Market in the Czech Republic: economic and policy developments during five-years in the European Union*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2009. 183 s. ISBN 978-80-7344-198-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Kovářová, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015



Ing. Boris Navrátil, CSc.
vedoucí katedry





prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně“.

V Ostravě dne 7. 5. 2015

Dominika Vozňáková
.....
Dominika Vozňáková

Poděkování

Zde bych ráda poděkovala své vedoucí práce Ing. Evě Kovářové, Ph.D. za obětovaný čas, cenné rady, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu vypracovávání bakalářské práce věnovala.

Obsah

| | |
|--|----|
| 1. Úvod..... | 6 |
| 2. Trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost v ekonomické teorii..... | 8 |
| 2.1. Význam práce pro člověka | 9 |
| 2.2. Nezaměstnanost..... | 9 |
| 2.2.1. Měření nezaměstnanosti..... | 10 |
| 2.2.2. Výběrové šetření pracovních sil v České republice | 11 |
| 2.2.3. Důsledky nezaměstnanosti | 13 |
| 2.2.4. Nezaměstnanost a zdraví..... | 14 |
| 2.2.5. Typy nezaměstnanosti..... | 15 |
| 2.3. Zaměstnanost, nezaměstnanost a pracovní síla | 17 |
| 2.4. Trh práce | 18 |
| 2.4.1. Práce jako výrobní faktor | 19 |
| 2.4.2. Dokonale a nedokonale konkurenční trh práce | 19 |
| 2.5. Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce | 20 |
| 2.5.1. Mladší věkové skupiny do třiceti let..... | 20 |
| 2.5.2. Osoby starší 50 let..... | 21 |
| 2.5.3. Ženy | 21 |
| 2.5.4. Zdravotně postižení lidé..... | 22 |
| 2.5.5. Lidé bez kvalifikace | 22 |
| 3. Zaměstnanost a nezaměstnanost mladých na trhu práce v České republice a v Evropské unii | 24 |
| 3.1. Vývoj situace na trhu práce v ČR od roku 1990 | 24 |
| 3.1.1. Český trh práce při přistoupení k Evropské unii..... | 26 |
| 3.1.2. Legislativní úprava zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR | 27 |

| | | |
|--------|--|----|
| 3.2. | Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR podle věkových kritérií | 28 |
| 3.3. | Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR podle stupně vzdělání | 30 |
| 3.4. | Demografické trendy v ČR a jejich očekávané dopady na trh práce | 32 |
| 3.5. | Evropský trh práce | 33 |
| 3.5.1. | Příčiny nezaměstnanosti na evropském trhu práce | 33 |
| 3.5.2. | Mladí pracovníci na trhu práce Evropské unie | 34 |
| 3.6. | Nezaměstnanost mladých v ČR a EU | 35 |
| 3.6.1. | Nezaměstnanost absolventů v ČR..... | 37 |
| 3.6.2. | Populace mladých lidí z hlediska vzdělanosti v EU | 38 |
| 3.6.3. | Analýza nezaměstnanosti mladých v EU..... | 39 |
| 3.7. | Evropská unie pomáhá s řešením nezaměstnaností mladých lidí | 40 |
| 3.8. | Nezaměstnanost mladých v EU – fakta a čísla | 42 |
| 4. | Zhodnocení podpory zaměstnanosti mladých v České republice se zaměřením na Moravskoslezský kraj..... | 43 |
| 4.1. | „Záruky pro mládež České republiky“ | 45 |
| 4.1.1. | Realizace Programu | 46 |
| 4.1.2. | Financování Programu | 47 |
| 4.1.3. | Zhodnocení Programu..... | 48 |
| 4.2. | „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“ | 49 |
| 4.3. | Trh práce v Moravskoslezském kraji | 49 |
| 4.4. | „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“ | 52 |
| 4.4.1. | Cíle Projektu | 52 |
| 4.4.2. | Realizace Projektu | 53 |
| 4.4.3. | Financování Projektu | 54 |
| 4.4.4. | Zhodnocení Projektu..... | 54 |
| 4.5. | Shrnutí podpory zaměstnanosti mladých v ČR | 55 |

| | |
|--|----|
| 5. Závěr | 57 |
| Seznam použité literatury | 59 |
| Seznam zkratk | 63 |
| Seznam tabulek | |
| Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce | |
| Seznam příloh | |
| Přílohy | |

1. Úvod

Bakalářská práce se zabývá aktuálním problémem ekonomiky Evropské unie. Jedná se o problematiku nezaměstnanosti mladých a podporu, která má přispět ke zvýšení jejich zaměstnanosti. Celková nezaměstnanost představuje ekonomické, sociální či politické zlo, kterému už po dlouhou dobu nelze zabránit. Po období krize, v letech 2008-2009, byla skupina mladých stagnací ekonomiky zasažena nejvíce. Ekonomické krize se stávají zdrojem problémů a následků, z nichž jedním je právě prudký nárůst nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost mladých se často odvíjí od jejich stupně vzdělání. Absolventi vysokoškolského či vyššího odborného vzdělání si většinou najdou zaměstnání rychleji a snadněji, než mladí lidé se vzděláním základním. Dále jsou důležité jejich individuální schopnosti, znalosti a dovednosti, které lze nejlépe rozšiřovat pomocí praxe. Praktické zkušenosti dávají mladým lidem potřebný rozhled, také zkušenosti a napomáhají jim rychleji se adaptovat do pracovního procesu.

Při psaní této práce bylo využito mnoha zdrojů, jak knižních, tak především internetových, jelikož díky internetu lze získat velké množství podkladů týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladé populace.

Cílem této bakalářské práce je definovat hlavní aspekty zaměstnanosti a nezaměstnanosti s důrazem na vybrané rizikové skupiny, popsat situaci u mladé generace na trhu práce v České republice a v Evropské unii a zhodnotit podporu zaměstnanosti mladých lidí v České republice se zaměřením na Moravskoslezský kraj.

Bakalářská práce je rozdělena do tří samostatných obsahových kapitol. První kapitola se zabývá teoretickým pohledem na zaměstnanost, nezaměstnanost a její důsledky. Jsou zde uvedeny také typy nezaměstnanosti a způsoby jejího měření. Následně se kapitola zaměřuje na český trh práce a rizikové skupiny nezaměstnaných.

Ve druhé kapitole je popsán vývoj situace na českém trhu práce od roku 1990 a následně vývoj míry nezaměstnanosti v České republice od přistoupení k Evropské unii. Dále je zde srovnáván vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR podle věkových kritérií a podle stupně vzdělání vždy v období 2007-2014. Následně je popsán evropský trh práce a jeho příčiny nezaměstnanosti. Kapitola se zabývá také nezaměstnaností mladých v ČR a EU včetně nezaměstnanosti absolventů. Na závěr kapitoly je uvedeno, jak Evropská unie přispívá ke snižování nezaměstnanosti mladé populace.

V poslední kapitole jsou vymezeny jednotlivé programy a podpory ze strany Evropské unie, které jsou určeny k tomu, aby napomáhaly snižovat nezaměstnanost mladých a podpořily tak jejich začleňování do pracovního procesu. Mezi tyto iniciativy EU patří mimo jiné „Záruky pro mládež České republiky“ a „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“. Je zde také popsán trh práce v Moravskoslezském kraji a angažovanost státu proti zvyšování nezaměstnanosti mladých prostřednictvím „Odborných praxí pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“.

2. Trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost v ekonomické teorii

Lidská produktivní práce je funkční náhradou fyzické námahy předků při obstarávání potravy a udržování života ve volné přírodě. Proto je považována za skryté pouto člověka s přírodou. Produktivní práce nezajišťuje jen fungování hospodářských procesů, jako je zemědělská či průmyslová práce, ale stále více jde o zvláštní neproduktivní práci kulturně podpůrnou a správní, kterou si vynucuje umělá povaha kulturního systému. Práce je pojímána jako způsob, jímž člověk vnucuje svou vůli části okolní přírody. Vlastní pracovní proces probíhá tak, že člověk ovládne nejprve sám sebe, tj. své vlastní bytostné síly. Ovládne přírodní síly uvnitř svého organismu, a to nejen síly mentální, ale také síly fyzické, a teprve s jejich pomocí přinutí okolní fyzické struktury a aktivity účelově působit či přijmout požadovanou formu, kulturní záměr nebo novou informaci (Šmajs, 2013).

Trh práce vykazuje od ostatních trhů v ekonomice jednu zásadní odlišnost a to komoditu, která se na tomto trhu obchoduje. Jedná se o lidskou pracovní sílu. Specifické je už jenom to, že si na trhu práce nelze koupit člověka jako takového, ale pouze jeho znalosti a dovednosti. Ty jsou u každého jedince velmi osobní a individuální. Velmi těžko lze na trzích práce v národním i světovém měřítku hledat dva jedince, kteří by byli osobnostně zcela identičtí a měli stejné schopnosti či znalosti a dovednosti. V případě zaměstnance jde skoro vždy z pohledu firmy o komplex mnoha neznámých a dopředu jen těžko předvídatelných souvislostí a okolností. Často se proto na trhu práce stává, že i přes doložení požadované kvalifikace nemusí být zaměstnavatel spokojen s reálnými dovednostmi a také reálným přínosem pracovníka pro firmu. Právě tím, že znalosti a dovednosti jsou neoddělitelně vázány na jejich nositele, nelze nikdy zcela oddělit znalostní a osobnostní stránku zaměstnance. Pozice každého jedince na trhu práce je vždy výslednicí celé řady osobnostních rysů, znalostí, vědomostí, schopností a dovedností, ať už vrozených nebo získaných. Souborem znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec disponuje je lidský kapitál. Lze jej rozdělit na dvě základní složky, jedná se o základní a širší lidský kapitál. Do základního lidského kapitálu patří vše, co je člověku vrozeno, a co ve většině případů nemá možnost nijak ovlivnit. Typicky zde lze vymezit pohlaví, věk, vzrůst nebo osobnostní rysy. Naopak do širšího lidského kapitálu patří vše, čím daný jedinec během svého života dokázal svůj základní kapitál zušlechtit a obohatit. Řadí se zde dosažené vzdělání, jazykové znalosti, profesní zkušenosti, řidičský průkaz či další dosažené zkušenosti (Kaczor, 2013).

2.1. Význam práce pro člověka

„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“, jak tvrdí Buchtová (2013, s. 49). Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří také sociální pole důležité pro každého jedince. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec jeho ekonomické aktivity. Většina lidí ale nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení.

Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života jedince má průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Náhlá, neočekávaná ztráta práce je velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že nezaměstnanému odpadají zatěžující faktory práce, že mu přibývá množství volného času, že vzniká nová šance pro soužití s partnerem, se členy rodiny a s přáteli a že se objevuje i naděje na nový začátek pracovní kariéry. Téma práce je zastoupeno i v řadě lidových přísloví, která prozrazují moudrost našich předků, například: „Bez práce nejsou koláče.“ „S prací nejdál dojdeš.“ „Komu se nelení, tomu se zelení.“ I pro mnoho nenábožensky smýšlejících lidí určuje práce časovou strukturu jak dne, týdne tak i roku (Buchtová, 2013).

2.2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost už řadu let představuje pro země, města, obyvatele a podnikatele obávanou hrozbu, která může být chápána jako situace, do které se řada lidí dostane ze dne na den, ať už dobrovolně nebo bez vlastního přičinění. Práce je nezbytně důležitá, protože v každé kultuře sehrává klíčovou roli v životě člověka.

Co to je nezaměstnanost? *Encyclopaedia Britannica* ji definuje jako stav, ve kterém jedinec schopný práce aktivně práci hledá, ale není schopen ji stále najít. Současné dodává, že aby byl člověk považován za nezaměstnaného, musí být aktivní pracovní silou a odměňovanou práci hledat (Boleloucký, 2013). Jiným vymezením může být, že v přiměřeném rozsahu je pro trh práce i pro ekonomiku jako celek nezaměstnanost zdravá. Svým způsobem je výrazem určité konkurence na trhu práce, která pomáhá udržovat kvalitu i cenu obchodované komodity na optimální úrovni (Kaczor, 2013).

2.2.1. Měření nezaměstnanosti

Aby mohla být nezaměstnanost kvantifikována, musí být vymezeny určité kategorie obyvatelstva. Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze. Skupinu obyvatelstva v produktivním věku lze dále členit na zaměstnané a nezaměstnané osoby. Zaměstnaní jsou lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek, nezaměstnaní práci nemají, ale aktivně ji hledají. Aktivně hledat zaměstnání znamená být evidován jako nezaměstnaný na úřadě práce, pravidelně se tam hlásit a být schopen nastoupit na uvolněné místo v co nejkratší lhůtě. Zaměstnaní společně s nezaměstnanými tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ostatní lidé v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání, ani ho z různých důvodů nehledají, jsou řazeni do kategorie ekonomicky neaktivních. Do této skupiny obyvatelstva nejčastěji patří studenti, kteří se v denním studiu připravují na své budoucí povolání, dále lidé v domácnosti, kteří pečují o malé děti nebo handicapované členy rodiny, zdravotně postižení, lidé, kteří ztratili po dlouhodobé snaze o získání zaměstnání naději na nalezení pracovního místa (Jurečka, 2010).

Změřit míru nezaměstnanosti je, stejně jako u většiny makroekonomických veličin, poněkud problematické. Podstata ukazatele je ale zřejmá – vyjádřit, jak velké procento obyvatelstva ekonomiky nemůže v danou chvíli nalézt uplatnění na trhu práce. Postačí porovnat dvě veličiny – počet lidí bez práce s počtem všech obyvatel ekonomiky, pro které je relevantní pracovat. Výpočet pro míru nezaměstnanosti představuje následující rovnice 2.1:

$$u = \frac{U}{L+U} * 100, \quad 2.1,$$

kde u je míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech, U je počet nezaměstnaných, L je počet zaměstnaných a jmenovatel zlomku udává ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Kaczor, 2013).

Míra nezaměstnanosti se vykazuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také pro jednotlivé regiony. Pro podrobnější zkoumání trhu práce se určuje míra nezaměstnanosti u dílčích skupin pracovníků, jako jsou muži, ženy a určité skupiny lidí podle věkového složení nebo úrovně dosaženého vzdělání. V České republice existují dva rozdílné ukazatele pro výpočet míry nezaměstnanosti. První je označován jako registrovaná míra nezaměstnanosti a jeho hodnoty jsou vypočítány z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí (dále také MPSV). Druhý ukazatel vychází z dat Českého statistického úřadu a označuje se názvem obecná míra nezaměstnanosti. Klíčové je, že v případě obecné míry nezaměstnanosti se vychází z metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) a upřesnění dané

Evropským statistickým úřadem (Pavelka, 2011). V současné době je ukazatel registrované míry nezaměstnanosti nahrazen novým ukazatelem tzv. podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Na této změně se dohodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spolu s Českým statistickým úřadem v rámci tiskové zprávy. Důvodem této změny je skutečnost, že v České republice existovaly dvě odlišné oficiální hodnoty míry nezaměstnanosti – míra nezaměstnanosti prezentována MPSV a míra nezaměstnanosti prezentována Českým statistickým úřadem. Nový ukazatel poměřuje evidované nezaměstnané ke všem osobám v daném věku, zatímco dříve to bylo pouze k ekonomicky aktivním osobám (Kaczor, 2013). Rozdíly mezi obecnou a registrovanou mírou nezaměstnanosti jsou zachyceny v tabulce 2.1.

Tabulka 2.1 Rozdíl mezi obecnou a registrovanou mírou nezaměstnanosti

| Registrovaní uchazeči o zaměstnání nesplňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané | Registrovaní uchazeči o zaměstnání splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané | Neregistrovaní uchazeči o zaměstnání splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané |
|--|--|--|
| Registrovaní na úřadech práce (MPSV) | | |
| | Nezaměstnaní podle ILO (VŠPS) | |

Zdroj: PAVELKA, Tomáš. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice* (2011), vlastní úprava.

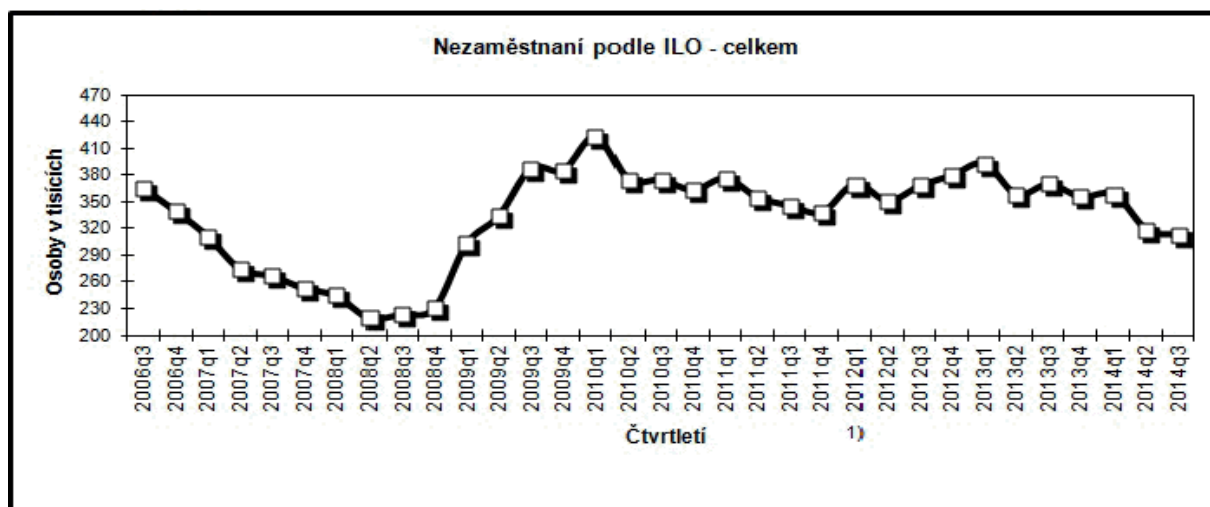
2.2.2. Výběrové šetření pracovních sil v České republice

Český statistický úřad provádí od prosince 1992 výběrové šetření pracovních sil (dále také VŠPS), které probíhá ve všech okresech České republiky kontinuálně v průběhu celého roku. Hlavním cílem tohoto šetření je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, umožňujících jejich analýzu z různých hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických. Přístup uplatněný ve VŠPS umožňuje sledovat reálnou situaci domácností a respondentů a vytvářet informační předpoklady pro formulování zásad sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

Výběrovou jednotkou pro zjišťování výběrového šetření pracovních sil je byt. Jejich volba je prováděna dvoustupňovým výběrem. Jednotkou výběru prvního stupně je sčítací obvod, jednotkou výběru druhého stupně je byt. Předmětem šetření jsou pak všechny osoby obvykle bydlící v hospodařících domácnostech vybraných bytů. Každý byt zůstává v šetřeném souboru po dobu pěti po sobě jdoucích čtvrtletí. Tazatelé VŠPS provádějí šetření pomocí dotazníků, které mají elektronickou podobu. V první části dotazníku jsou zjišťovány

základní informace o bytu a domácnostech ve vybraných bytech. V další části jsou zjišťovány demografické údaje a vazby mezi jednotlivými členy domácností. Nejobsáhlejší částí dotazníku je část zabývající se podrobnými údaji za všechny osoby 15leté a starší, obvykle bydlící v bytě. Náročnost dotazníku z hlediska rozsahu otázek, množství použitých klasifikací a vzájemných vazeb mezi otázkami vyžaduje jeho použití v plošném měřítku, aby byla zajištěna potřebná kvalita dat (ČSÚ, 2013). V grafu 2.1 je zachycena zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil v České republice obsahující čtvrtletní údaje.

Graf 2.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – čtvrtletní údaje



Zdroj: ČSÚ, Vývoj počtu nezaměstnaných (2014).

Z uvedeného grafu vyplývá, že nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil byla na začátku roku 2006 poměrně vysoká. Počet nezaměstnaných převyšoval 350 tisíc osob. Od roku 2006 se počet nezaměstnaných razantně snižoval. Hodnota klesala až do roku 2008, kdy se počet nezaměstnaných snížil zhruba na 220 tisíc osob. Poté se ale tato hodnota zvyšovala a nejvyššího bodu zatím dosáhla roku 2010, kdy počet nezaměstnaných převyšoval hodnotu 410 tisíc osob. Od roku 2010 se nezaměstnanost snižovala a až do začátku roku 2014 se pohybovala kolem hranice 360 tisíc osob. Ve druhém a třetím čtvrtletí roku 2014 se dále snižovala a dosáhla hodnoty zhruba 320 tisíc osob.

2.2.3. Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, jako velké ekonomické zlo, přináší s sebou řadu dopadů, jak ekonomických, tak sociálních. Jestliže existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrábí na hranici svých produkčních možností, protože část zdrojů není využita a právě proto dochází ke ztrátě produktu ekonomiky. Vlivem přetrvávající nezaměstnanosti může vzniknout nebo se bude zvyšovat schodek státního rozpočtu. Další důsledek může nastat u dlouhodobě nezaměstnaných, protože dochází po určité době ke změnám, které jim ztěžují jejich zpětný návrat do zaměstnání. Tyto změny totiž způsobují úpadek jejich lidského kapitálu a s rostoucí dobou nezaměstnanosti se u člověka může objevit klesající zájem pracovat. Lidé při dlouhotrvající nezaměstnanosti ztrácejí zkušenosti, schopnosti a praktické i teoretické znalosti, které získávali a udržovali si prací. Se ztrátou zaměstnání je obvykle spojen i pokles životní úrovně, proto se může s růstem nezaměstnanosti zvyšovat počet trestných činů a také celková kriminalita.

Přesto, že je nezaměstnanost pro ekonomiku i jednotlivce především zlem, lze najít i pozitivní stránku. Nezaměstnanost totiž napomáhá optimální alokaci zdrojů v ekonomice. Lidé se snaží najít si zaměstnání, které jim co nejlépe vyhovuje po stránce mzdové, kvalifikační i z hlediska náplně vykonávané práce. Pokud není takové místo k dispozici, nemusí dotyčné osoby okamžitě přijmout první příležitost, která se vyskytne, ale raději určitou dobu zůstávají ve stavu nezaměstnaných, protože tak mají dostatek volného času na hledání dobrého zaměstnání. Dobře vybrané pracovní místo často bývá zárukou motivace pracovníků k podávání vyšších pracovních výkonů, protože si takové zaměstnání snaží udržet (Jurečka, 2010).

Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, může vzniknout osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvykle časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. U dlouhodobě nezaměstnaných se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka. Nezaměstnaného se zmocní nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. Proto ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou ale i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty jedince, přináší stresující životní událost.

Výzkum dlouhodobé ztráty práce prokázal negativní vliv nezaměstnaného jedince na rodinu. Nezaměstnaný člen rodiny skoro vždy ovlivní poklidné rodinné soužití. Dochází pak ke změnám personálních vztahů, změnám v distribuci domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Ztráta práce otce pak znamená někdy i snížení jeho postavení v rodině, které může vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny. V některých případech se neurotické potíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera či dokonce na děti. Jsou-li v rodině dva členové bez práce, stresy působící na rodinu se často násobí (Buchtová, 2013).

2.2.4. Nezaměstnanost a zdraví

Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě řady sociálních problémů i důsledky zdravotní. Jsou známy biologické, psychologické a sociální faktory, které činí práci jako takovou pro člověka nezbytnou. Většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti. Porušení tohoto vztahu, trvalejší nejistota v zaměstnání či jeho přerušování bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta. To se následně odráží na úrovni biologické, psychologické, sociální a ovlivňuje zdravotní stav jednotlivce či postižené populace. Ekonomické krize současného světa se stávají zdrojem problémů a následků, z nichž jedním je prudký nástup často neočekávané nezaměstnanosti. Ztráta zaměstnání nebo práce ve vlastní profesi může vést nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, sociálních vztahů, kvality života a dokonce i zdraví.

Lze uvést také duševní následky nezaměstnanosti, mezi které se může řadit deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevraždy či domácí násilí. Prohlubující se ekonomická nerovnost lidí narušuje sociální kohezi, ztěžuje kontrolu deviantního zdravotního chování, trestné činnosti i vzájemnou pomoc členů společnosti. Trvalejší vzrůst nezaměstnanosti vede ke ztrátám odborné kvalifikace vyřazených z práce, ztrátě schopností a motivace. Situace se stává zdrojem akutního stresu v důsledku ztráty sebeúcty, vzniku pocitu vlastní nepotřebnosti, pocitu závislosti na druhých, postrádání své sociální role a strachu z budoucnosti. Ztráta práce je pro mnohé jedince zraňující zkušeností. Nezaměstnanost je pro člověka bolestná, ba dokonce traumatizující událost a zůstávají po ní trvalé psychické rány. Přetrvává pocit osobního neúspěchu a vyskytují se pochybnosti o vlastních schopnostech. Vysoké procento nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Naopak nezaměstnanost může být prospěšná pro toho, kdo cítí potřebu se osvobodit ze stresového nebo svazujícího prostředí svého zaměstnání. Nezaměstnanost pro některé jednotlivce tedy může být v tomto úzkém smyslu pozitivní (Buchtová, 2013).

Souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu jedinců popisuje řada výzkumných studií, i když výsledky nejsou často jednoznačné. Některé výzkumy poukazují na přímý vliv nezaměstnanosti na zdraví, další studie referují o nepřímém vlivu negativní změny životního stylu, často spojené s nižší fyzickou aktivitou, alkoholismem a kouřením, jež se pak podílejí na nárůstu zdravotních problémů. Obecně se poukazuje na to, že nezaměstnanost je spojena s krátkodobým či dlouhodobým stresem, který, je-li nezvládnutý, významně poškozuje duševní i fyzické zdraví. Výzkumy vlivu nezaměstnanosti na duševní zdraví, které byly realizovány v rámci britského trhu práce, odhalily významné zhoršení celkového zdravotního stavu u lidí všech věkových skupin.

Za závažné lze považovat závěry zaměřené na mladou populaci, protože pracovní činnost má pro mladého člověka v jeho začátcích nezastupitelnou funkci. Podílí se na vytváření řádu života, upevňování mezilidských vztahů a vědomí odpovědnosti za vykonanou práci. Práce je podmínkou postupné nezávislosti a osamostatnění se právě mladých lidí. Absence pracovní činnosti v tomto věku se podílí na horším vývoji osobnosti, která je tím závažnější, čím je jedinec mladší. Dále trvající nezaměstnanost narušuje časovou perspektivu, která má centrální význam v chování a jednání mladých lidí a může se stát příčinou celkové životní rezignace a nacházení pochybného východiska v životním stylu s rizikovými faktory (Buchtová, 2013).

2.2.5. Typy nezaměstnanosti

Podle příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti a také podle jejich projevů v ekonomice se rozlišují různé typy nezaměstnanosti. Mezi základní typy patří frikční, strukturální, cyklická, sezónní, skrytá, dlouhodobá, dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti je nejméně problémová. Je pouze odrazem fluktuace pracovní síly, která je na trhu práce absolutně přirozená. Mezi nejčastější příčiny vzniku této nezaměstnanosti patří změna zaměstnání z důvodu hledání lepšího uplatnění, změna bydliště nebo hledání práce po skončení období studia či rodičovské dovolené. V tomto mezidobí mohou být nezaměstnaní, ale jedná se pouze o dočasný jev. Frikční nezaměstnanost je obvykle úzce vázána i na nastavení sociálního systému v dané ekonomice.

Strukturální nezaměstnanost

Stejně jako frikční nezaměstnanost i strukturální je z tržního pohledu naprosto přirozená. Jedná se o situaci, kdy struktura nabídky práce neodpovídá struktuře poptávky po práci. Jinak řečeno, jde o stav, kdy firmy poptávají jiné profese a kvalifikace, než které jsou na trhu práce nabízeny. Významnou roli při snižování strukturální nezaměstnanosti hraje ochota za práci dojíždět. To je zejména otázka úrovně dopravní infrastruktury, ale významnou roli zde hrají též tradice a mentalita národní pracovní síly. Účinným nástrojem snižování této nezaměstnanosti jsou též rekvalifikace nezaměstnaných v evidenci úřadu práce právě s důrazem na aktuální potřeby trhu práce v konkrétním regionu.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je úzce spojena s průběhem hospodářského cyklu v konkrétní ekonomice. V době recese a nižší poptávky na trhu výrobků a služeb je také menší zaměstnanost, tudíž vyšší nezaměstnanost. Naopak v období konjunktury a zvýšené poptávky po výrobcích a službách trh práce vytváří vyšší počet pracovních příležitostí a spolu s tím klesá i míra nezaměstnanosti.

Sezónní nezaměstnanost

Pro některé profese je typické pravidelné kolísání poptávky v závislosti na ročním období. Tento jev lze pozorovat hlavně v zemědělství, stavebnictví, cestovním ruchu nebo také v dopravě. Většina zaměstnanců v těchto odvětvích ztrácí mimo hlavní sezónu práci. Někteří z nich jsou v mimosezóně evidováni na úřadu práce, jiní třeba změni zaměstnání. Sezónní nezaměstnanost má však i výhodu, kterou je to, že je předvídatelná a zaměstnanec i zaměstnavatel se na ni tedy mohou předem připravit. Právě díky sezónnímu kolísání poptávky v řadě odvětví je velmi dobře pozorovatelné i sezónní kolísání celorepublikové míry nezaměstnanosti.

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o případy, kdy některé osoby bez pracovního uplatnění sice nejsou evidovány na úřadu práce a přitom o práci stojí. Nejčastěji se skrytá nezaměstnanost týká osob v předčasném důchodu nebo matek na rodičovské dovolené. Z hlediska ekonomiky jako celku představují tedy skrytě nezaměstnaní nevyužitý potenciál trhu práce (Kaczor, 2013).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Neexistuje žádná obecná norma ohledně přesné hranice mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností z hlediska jejího trvání. Nejčastěji se za tuto pomyslnou hranici považuje půlroční období bez zaměstnání, v některých případech je za tuto hranici považován 1 rok. Dlouhodobě nezaměstnaní představují významný problém z hlediska společnosti ale i z hlediska samotného dlouhodobě nezaměstnaného.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

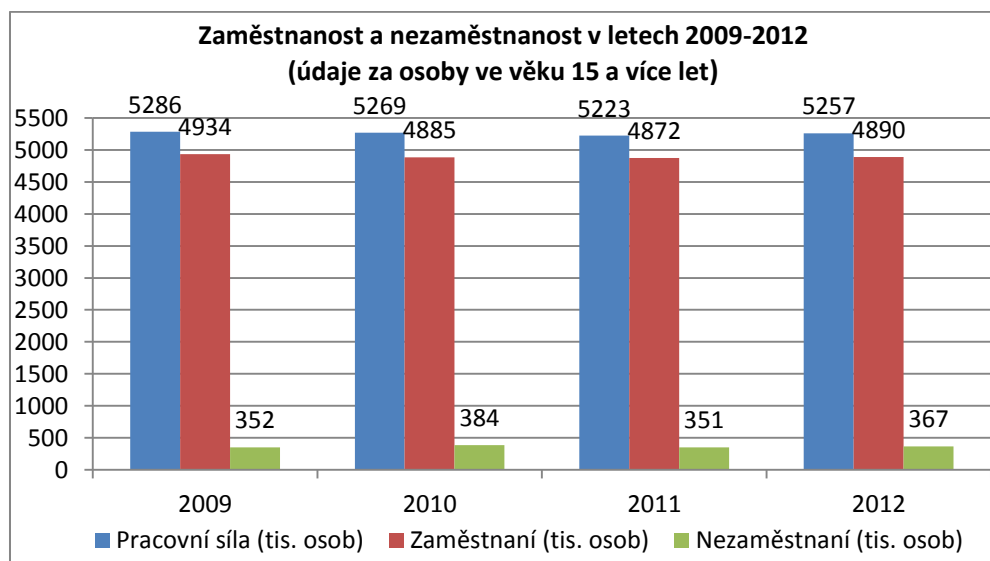
Ani u tohoto typu nezaměstnanosti neexistuje v ekonomické teorii jednoznačná shoda v definici dobrovolně a nedobrovolně nezaměstnaného. Typickou dobrovolnou nezaměstnaností je např. preference pobírání sociálních dávek. Podstatná část dobrovolně nezaměstnaných je nezaměstnaná dlouhodobě, protože se v řadě případů může jednat o určitý životní styl. Naopak jako nedobrovolně nezaměstnané lze označit takové jedince, kteří práci aktivně hledají, ale z nějakého důvodu ji nalézt nemohou (Kaczor, 2013).

2.3. Zaměstnanost, nezaměstnanost a pracovní síla

Pracovní síla ovlivňuje ekonomický vývoj v každé zemi. Na tom, jaký je počet dospělých schopných pracovat (zaměstnaných i nezaměstnaných), závisí mimo jiné, jak rychle poroste ekonomika. To pak samozřejmě ovlivňuje i určitou úroveň života lidí. Pracovní síla zahrnuje všechny osoby 15leté a starší, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané. Pracovní síla může být také chápána jako souhrn fyzických a duševních schopností, jimiž je člověk vybaven a které používá v procesu výroby materiálních statků nebo při výkonu jiné společensky užitečné činnosti.

Stav, kdy jsou v dané zemi zaměstnání všichni, kteří jsou schopni pracovat, je prakticky nedosažitelný. Pokud by se tak stalo, jednalo by se o plnou zaměstnanost. Tato situace by znamenala globální rovnováhu na trzích práce, existovala by pouze frikční a strukturální nezaměstnanost, nikoli cyklická a zaměstnanost by odpovídala přirozené míře nezaměstnanosti. Zaměstnanost, nezaměstnanost a pracovní síla spolu úzce souvisí po všech stránkách. Graf 2.2 znázorňuje vztah zaměstnanosti a nezaměstnanosti s celkovou pracovní silou v období let 2009-2012 v České republice.

Graf 2.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost v letech 2009-2012 v ČR



Zdroj: ČSÚ (2014), vlastní úprava.

Z grafu vyplývá, že vztah zaměstnanosti, nezaměstnanosti a pracovní síly se v průběhu let 2009 až 2012 výrazně nezměnil. Nejvyšší hodnoty dosahovala pracovní síla roku 2009 a to 5286 tisíc osob. Z tohoto počtu bylo 4934 tisíc osob zaměstnáno a 352 tisíc osob bylo nezaměstnáno. Naopak nejnižší hodnoty dosahovala pracovní síla roku 2011 a to 5223 tisíc osob. Z této hodnoty bylo 4872 tisíc osob zaměstnáno a 351 tisíc osob bylo nezaměstnáno. V letech 2013 a 2014 se předpokládá, že se počet pracovní síly, zaměstnaných a nezaměstnaných výrazným způsobem nezmění.

2.4. Trh práce

Hlavním úkolem trhu práce je zajistit firmám pracovní sílu potřebnou pro jejich produkční záměry – tj. výrobu konkrétních výrobků a poskytování konkrétních služeb na trhu finální produkce. Jinými slovy se na trhu práce střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Nabídka práce je představována domácnostmi, zatímco poptávku po práci představují firmy.

Domácnosti mohou být označovány jako potenciální zaměstnanci, naopak firmy mohou představovat zaměstnavatele. Je důležité, aby pracovní síla, která vstupuje na trh práce, byla již v rámci vzdělávacího procesu připravována tak, aby byla dobře uplatnitelná, schopna pružně se adaptovat na nové podmínky, reagovat na nové tendence a trendy a připravena dále se rozvíjet a vzdělávat (Kaczor, 2013).

2.4.1. Práce jako výrobní faktor

Práce je nejdůležitějším výrobním činitelem. Společně s přírodními zdroji a kapitálem tvoří tři nejdůležitější výrobní faktory, které jsou potřebné k výrobě statků. Jak již bylo řečeno, na trhu v roli poptávajícího vystupují firmy a v roli nabízejícího domácnosti. Pro většinu domácností představují odměny za práci jediný významný zdroj příjmu.

Domácnosti za svoji práci dostávají mzdu a cenou práce je tedy mzdová sazba. Co se týče práce, i zde se firmy snaží maximalizovat zisk a to tak, že budou najímat práci do okamžiku, kdy se příjmy získané pomocí poslední jednotky práce vyrovnají nákladům na nájem práce. Domácnosti se naopak snaží maximalizovat svůj užitek.

2.4.2. Dokonale a nedokonale konkurenční trh práce

Hlavním rysem dokonalé konkurence na trhu práce je skutečnost, že jak firmy, které práci nakupují, tak pracovníci, kteří práci prodávají, jsou v pozici příjemců mzdy. Na trhu práce v dokonalé konkurenci vystupuje velký počet firem, které se snaží získat pro sebe pracovníky, kterým nabízí vždy stejnou mzdu. Nepůsobí zde odbory ani velké firmy, které by byly schopné trh práce kontrolovat. Práce je na trhu stejnorodá v tom smyslu, že všichni pracovníci jsou stejně kvalifikovaní pro výkon práce a existuje zde dokonalá informovanost (Ecospace, 2012).

Nedokonalá konkurence na trhu práce má dva základní znaky, mezi které patří monopson a odbory. Monopson znamená, že existuje pouze jediná dominantní firma, která zaměstnává pracovníky. Pojmem dominantní firma se rozumí ta firma, která zaměstnává pracovníky se zvláštními či unikátními znalostmi nebo se speciálním vzděláním. U žádné jiné firmy, by tihle pracovníci nemohli být zaměstnáni, protože by své znalosti a vzdělání neuplatnili. Firmy poskytují daným pracovníkům mzdu ve výši, za kterou jsou pracovníci ochotni pracovat.

Pracovníci, kteří chtějí s firmou vyjednávat, nemohou jednat individuálně, protože nemají danou vyjednávací sílu. Proto se spojí do organizací, které sdružují zaměstnance. Tyto organizace se nazývají odbory a mají vysokou vyjednávací sílu. Odbory mohou po firmě požadovat různé podmínky, např. zlepšení pracovních podmínek, zvýšení bezpečnosti práce či zvýšení mzdy (Ecospace, 2012).

2.5. Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví, osobnostní předpoklady), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti a jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše při méně placených aktivitách s nejistou budoucností.

Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. V České republice mezi rizikové skupiny nezaměstnaných patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním a přicházející imigranti.

2.5.1. Mladší věkové skupiny do třiceti let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Tyto osoby nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. V současné době míra nezaměstnanosti absolventů škol převyšuje nynější celkovou úroveň nezaměstnanosti v řadě rozvinutých zemí. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí hlavně ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají rodiny nebo již ve svých rodinách žijí. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje více osob.

V roce 2011 vykazovali nejvyšší míru nezaměstnanosti (18,7 %) čerství absolventi (tj. osoby do jednoho roku od ukončení studia) středního vzdělání s výučním listem a absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem (18,2 %). Každý pátý absolvent tak zůstává v České republice bez pracovního uplatnění. V posledních pěti letech nezaměstnanost mladých ve vyspělých zemích razantně stoupá. Každý pátý mladý a práceschopný člověk pod 25 let je v Evropské unii nezaměstnaný. Mezi nejvíce postižené země tímto problémem patří Španělsko, Itálie, Portugalsko a Řecko. Krizí sužované Španělsko s téměř 50 % nezaměstnaností mladých lidí nenabízí absolventům škol perspektivní vyhlídky do budoucna. Obdobně je na tom s nezaměstnaností mladých do 25 let Itálie (29,1 %), dále Portugalsko (30,1 %) a Řecko (44,4 %). V jiných zemích, jako je Švýcarsko, Nizozemsko a Mexiko, je nezaměstnanost mezi mladými lidmi pod 10 %, ale i tam stoupá. S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si mladí lidé ve

správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou poté schopni pracovat ani v dospělosti a daná situace je pak povede k sociálněpatologickému chování a k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích či akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti (Buchtová, 2013).

2.5.2. Osoby starší 50 let

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku patří ke skupině nejobtížněji umísťitelných nezaměstnaných na trhu práce. Tato riziková skupina vykazuje silnou pracovní motivaci, má vžitý pracovní rytmus a pocit pracovní odpovědnosti. Na jejich psychiku velmi tíživě doléhá strach z budoucnosti a nemožnosti vlastní realizace. Ztrátou zaměstnání se často dostávají do sociální izolace, která může ovlivnit jejich fyzické a psychické zdraví. Může také dojít k ohrožení základních hodnot jedince, ztrátě sebedůvěry, objevuje se nespokojenost a snížené sebevědomí. K nejzávažnějším změnám života, které vystupují do popředí životních příběhů, patří sňatek dětí, úmrtí životního partnera, odchod do důchodu a různé zdravotní potíže. Na pozadí těchto změn si každý jedinec začíná uvědomovat blížící se stáří.

Zaměstnavatelé obecně považují osoby starší 50 let za méně flexibilní, podávající nižší výkon a za neochotné se vzdělávat. Starší lidé mohou mít také nežádoucí návyky získané v předchozí pracovní kariéře. Chybí u nich lepší jazykové znalosti a častou jsou přítomny zdravotní problémy. Z těchto důvodů dávají zaměstnavatelé mnohdy přednost osobám mladším, které bývají přizpůsobivější a ochotnější k dalšímu vzdělávání.

Z praxe úřadů práce vyplývá, že možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. To především znamená překonat nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí. Se svým postavením se hůře vyrovnávají muži a jejich dlouhodobá nezaměstnanost vede k hrozbě absolutní nezaměstnatelnosti (Šimek, 2010).

2.5.3. Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a ve většině případů pro nezatíženost starostmi o domácnost. S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen souvisí řada problémů. Matky s malými dětmi mohou mít časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což často způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.

Ekonomicky ohrožené jsou zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby nebo v dostupné péči o děti. Cesta k řešení v každé společnosti musí vést přes nutné právní úpravy až k politické a finanční podpoře žen (Buchtová, 2013).

2.5.4. Zdravotně postižení lidé

U lidí se změněnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života a problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke zvyšujícímu se důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé ve společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce.

Přestože je uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením na úřadech práce věnována zvýšená pozornost a existují také finanční nástroje podpory zaměstnávání, zájem o jejich zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů je malý. S délkou nezaměstnanosti a s opakovanými neúspěchy při hledání práce klesá u uchazečů se zdravotním postižením jejich motivace k hledání zaměstnání. Nejvíce problémovými jsou v této skupině osoby starší 50 let a poživatelé invalidních důchodů. Takovéto osoby vzhledem ke svému zdravotnímu stavu již delší dobu nepracovaly, a proto se v pracovním procesu velmi obtížně adaptují. Značná část těchto osob může pracovat pouze na zkrácený úvazek.

Významnou roli při pracovním uplatnění uchazeče se zdravotním postižením hraje jeho vzdělání. Čím vyšší vzdělání uchazeč o práci má, tím vyšší jsou jeho šance na uplatnění v zaměstnaneckém pracovním poměru i v oblasti samostatného podnikání (Šimek, 2010).

2.5.5. Lidé bez kvalifikace

V současné populaci dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jedná se zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s nevhodnými předpoklady a také s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím chování, lidé se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života.

Zdraví, úroveň kvalifikace, charakterové vlastnosti a profesionální dovednosti budou při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby jak pro zaměstnavatele, tak i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou

postupně stále více vytlačování levnějšími a přesnějšími stroji. Pokud se priority dané společnosti nezmění, o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem (Buchtová, 2013).

3. Zaměstnanost a nezaměstnanost mladých na trhu práce v České republice a v Evropské unii

Statistiky trhu práce zaujímají důležité místo v mnoha politikách Evropské unie, a to poté, co byla v roce 1997 do Amsterodamské smlouvy zařazena kapitola o zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti neboli podíl obyvatel v produktivním věku na pracovní síle, kteří nemají zaměstnání, je považována za klíčový sociální ukazatel pro účely analýz při zkoumání vývoje na trhu práce. Vysoká míra nezaměstnanosti signalizuje problémy s uplatněním na trhu práce a je průvodním jevem nepříznivého hospodářského vývoje. V případě, kdy lidé snadno nalézají pracovní uplatnění, je vypočtená míra nezaměstnanosti nízká. Tato situace nastává v období ekonomického růstu.

Absolventi škol většinou mívají míru nezaměstnanosti nadprůměrnou, a proto bývá míra nezaměstnanosti mladých do 25 let často vyšší než průměr v ostatních věkových kategoriích. Trh práce po mladých lidech požaduje nejen kvalitní odborné znalosti a praktické dovednosti, ale v čím dál větší míře také sociální dovednosti, které zajistí jejich širokou využitelnost, adaptibilitu a flexibilitu. V rámci konkurenceschopnosti Evropské unie na globalizovaných trzích vzrůstá tlak na zvyšování kvalifikace, celoživotní učení a z hlediska jednotlivce i dosažení co nejvyšší úrovně počátečního vzdělávání (Infoabsolvent, 2015).

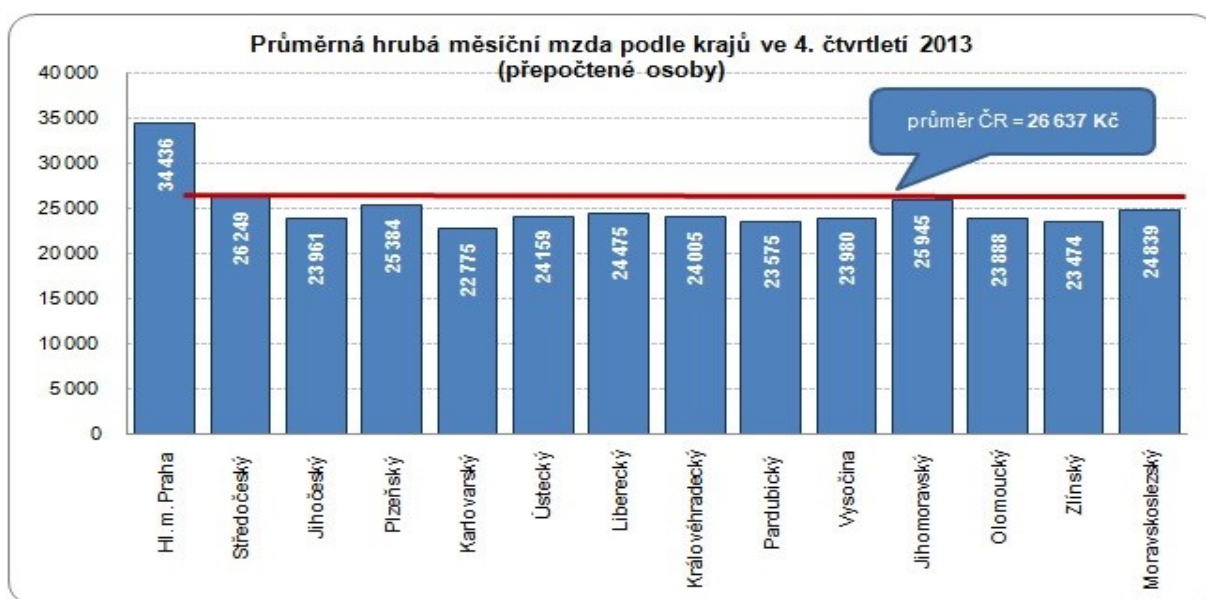
Zaměstnanost, respektive nezaměstnanost mladších věkových kategorií se stala nejpozději od začátku krizových jevů, tj. od roku 2009 v České republice viditelným problémem trhu práce. Řešení tohoto problému nespočívá jen v některých specifických opatřeních zaměřených na tuto rizikovou skupinu obyvatelstva, ale souvisí s celkovým stavem trhu práce, s nastavením hospodářské politiky i s celkovým pojetím sociální politiky (Janičko, 2012).

3.1. Vývoj situace na trhu práce v ČR od roku 1990

Zaměstnanost v České republice se po celé transformační období udržela na relativně vysoké úrovni, což bylo dáno především způsobem české privatizace. Přesto prošla struktura zaměstnanosti podle sektorů národního hospodářství během transformačních let výraznou proměnou. Velmi rychle narostl význam podceňovaných služeb, úměrně tomu se snižovala zaměstnanost v zemědělství a průmyslu. Zaměstnanost v sektorech se samozřejmě liší v jednotlivých krajích České republiky. V roce 2011 v Praze výrazně dominoval sektor služeb, nejvíce zaměstnaných v průmyslu bylo v kraji Libereckém a v zemědělství dominoval kraj Vysočina (Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky, 2013).

Se změnou zaměstnanosti podle sektorů se měnila i vnitřní struktura podniků. Před rokem 1989 převažovaly v České republice velké podniky, které měly často několik tisíc zaměstnanců, v transformačním období začal vznikat nový segment drobných a menších firem a samostatných živnostníků. Se strukturou zaměstnanosti velmi úzce souvisí vývoj mezd. Zatímco roku 1993 dosáhla průměrná hrubá měsíční reálná mzda zaměstnanců v národním hospodářství ČR 5 904 Kč, ke konci roku 2011 to bylo 26 206 Kč. Výše průměrné mzdy se však v České republice opět liší podle jednotlivých krajů (Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky, 2013). V následujícím grafu 3.1 lze porovnat průměrnou hrubou měsíční nominální mzdu podle krajů v ČR za 4. čtvrtletí 2013.

Graf 3.1 Průměrná hrubá měsíční nominální mzda podle krajů ve 4. čtvrtletí 2013



Zdroj: ČSÚ, Průměrné mzdy (2014).

Z uvedeného grafu 3.1 lze porovnat průměrnou mzdu České republiky se mzdou v jednotlivých krajích ve 4. čtvrtletí 2013. Průměrná mzda v ČR dosahovala částky 26 637 Kč. Tuto hodnotu přesahoval pouze jediný kraj, hlavní město Praha s průměrnou mzdou 34 436 Kč. Průměru země se blížily další kraje, mezi které patřil Středočeský, Plzeňský, Jihomoravský a Moravskoslezský kraj. Nejnižší hodnotu průměrné hrubé měsíční mzdy roku 2013 měl kraj Karlovarský s částkou 22 775 Kč, následován dále krajem Zlínským s částkou průměrné mzdy ve výši 23 474 Kč.

Do roku 1990 v České republice téměř neexistovala nezaměstnanost. Na konci roku 1990 bylo evidováno 39,3 tisíc nezaměstnaných, což činilo 0,7 % míry nezaměstnanosti. Růst počtu nezaměstnaných začal celkovou změnou struktury hospodářství a s ekonomickou reformou, která odstartovala na počátku roku 1991. Zvyšování počtu nezaměstnaných vyvolalo potřebu zřízení úřadů práce. První úřad vznikl roku 1990 v Kladně. Na konci roku 1991 bylo evidováno 221,7 tisíc nezaměstnaných osob a míra nezaměstnanosti stoupla na 4,1 %. V následujících letech se průměrná roční míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 3 %. Převážnou část nezaměstnaných tvořili lidé s nízkou kvalifikací a omezenou pracovní mobilitou. Na trhu práce se začaly objevovat osoby s různými handicapy, mezi které nejčastěji patřily osoby se zdravotním postižením, absolventi škol bez praxe, ženy s dětmi a jiné skupiny uchazečů bez kvalifikace. Tyto osoby začínaly být vytlačovány z trhu práce a vytvářely skupiny dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných (Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky, 2013).

Až roku 1997 došlo k výraznějšímu růstu míry nezaměstnanosti. Průměrná roční míra nezaměstnanosti v ČR dosáhla hodnoty 4,8 %. Koncem následujícího roku bylo evidováno na úřadech práce již 386,9 tisíc nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti se vyšplhala na 6,5 %. V těchto letech se naplno projevil důsledek transformace ekonomiky a míra nezaměstnanosti rostla dále až do roku 2004 (ČSÚ, 2015).

3.1.1. Český trh práce při přistoupení k Evropské unii

V roce 2004, kdy se Česká republika stala členem Evropské unie, byla celková míra nezaměstnanosti na hranici 8,2 %. V následujících letech došlo k oživení ekonomiky a také k postupnému snižování míry nezaměstnanosti. Následující tabulka vyjadřuje vývoj míry nezaměstnanosti v České republice v letech 2004-2014.

Tabulka 3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice v letech 2004-2014 (%)

| Rok | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ČR | 8,2 | 7,9 | 7,2 | 5,3 | 4,4 | 6,7 | 7,3 | 6,7 | 7,0 | 7,0 | 6,1 |

Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

V následujícím roce po přistoupení České republiky do EU dosahovala míra nezaměstnanosti hodnoty 7,9 %. V letech 2006, 2007 a 2008 se míra nezaměstnanosti výrazným způsobem snížila až na hodnotu 4,4 % v roce 2008. V průběhu roku 2009 došlo k výraznému úbytku volných pracovních míst, nárůstu uchazečů o zaměstnání i míry nezaměstnanosti. V tomto roce se míra nezaměstnanosti zvýšila na 6,7 %. V roce 2010 dosáhla hodnoty 7,3 % a následně se o rok později opět snížila na 6,7 %. V letech 2012

a 2013 se tato míra udržela na hranici 7,0 %. V loňském roce se míra nezaměstnanosti snížila na 6,1 %. V době přistoupení ČR k EU byla naopak míra zaměstnanosti rovna 64,1 %. Tabulka 3.2 ukazuje vývoj míry zaměstnanosti v České republice taktéž v letech 2004-2014.

Tabulka 3.2 Vývoj míry zaměstnanosti v České republice v letech 2004-2014 (%)

| Rok | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ČR | 64,1 | 64,8 | 65,3 | 66,1 | 66,6 | 65,4 | 65,0 | 65,7 | 66,5 | 67,7 | 69,0 |

Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

V průběhu následujícího roku po přistoupení České republiky k Evropské unii míra zaměstnanosti vzrostla a dosahovala hodnoty 64,8 %. Zvyšující se míra zaměstnanosti se týkala všech věkových skupin a vyšší růst byl zaznamenán především u mužů. V letech 2006, 2007 a 2008 se míra zaměstnanosti stále zvyšovala, což bylo výsledkem snižující se míry nezaměstnanosti ve stejných letech, jak znázorňuje tabulka 3.1. V roce 2009 a 2010 míra zaměstnanosti zaznamenala mírný pokles na hodnotu 65,0 % v roce 2010. Poté se v období 2011-2014 opět zvýšila až na hodnotu 69,0 % v roce 2014.

3.1.2. Legislativní úprava zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR

Základní právní kodex týkající se trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti je zákoník práce. V průběhu roku 1990 byl podstatným způsobem novelizován a došlo k jeho rozčlenění. Byl vytvořen nový samostatný zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. 2. 1991 a upravoval otázky hmotného práva. Spolu s ním nabyl účinnosti zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Tyto zákony byly často novelizovány, ale přesto platily jen do 1. 10. 2004, kdy byly zrušeny a nahrazeny zákonem novým (Janíčko a Dandová, 2010).

Nový zákon o zaměstnanosti, který tedy nabyl účinnosti na podzim roku 2004, představil několik pozoruhodných změn, které ovlivnily některé z klíčových předpisů na trhu práce. Jednalo se například o zrušení některých pracovních omezení pro ty, kteří pobírali různé typy sociální podpory, dále zavedení přísnější kontroly při využívání dávek v nezaměstnanosti a také ukládání nového nařízení o flexibilních pracovních smlouvách. Dalším důvodem zavedení zákona o zaměstnanosti bylo zejména to, že předpisy práva zaměstnanosti již nemohly účinně regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti a že nedisponovaly vhodnými právními nástroji a instituty, které by napomohly rozvoji trhu práce a snižování nezaměstnanosti. Důležité také bylo, že např. právní řád neupravoval práci dětí mladších 15 let. Práce mladistvých od 15 do 18 let věku byla upravena jen v případech,

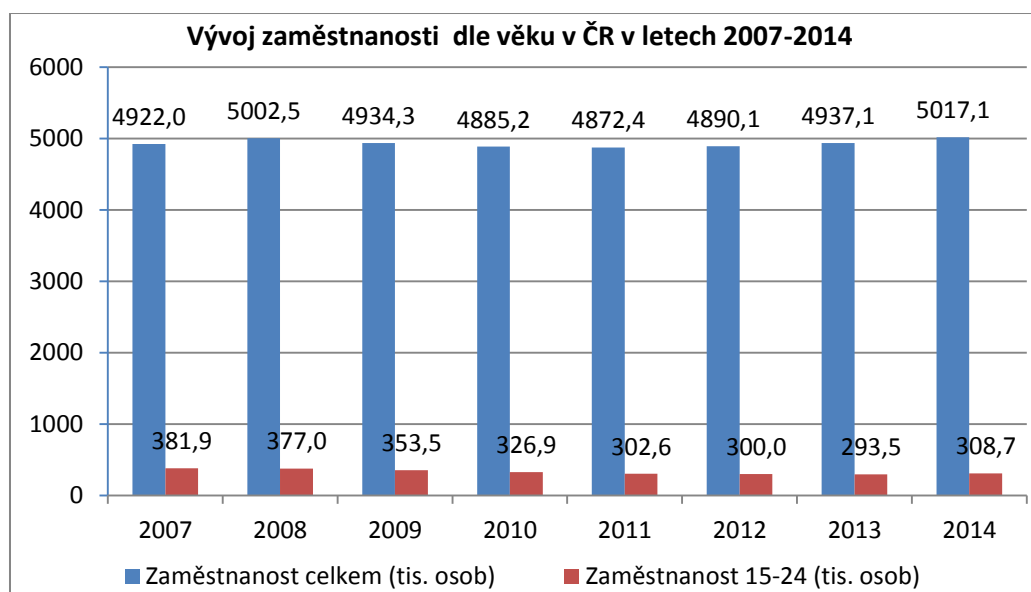
kdy byla tato práce vykonávána v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce (Münich a Jurajda, 2009).

V souvislosti s legislativními pracemi související s přípravou České republiky na vstup do Evropské unie byla ratifikována Evropská sociální charta a také Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě. Aplikace evropské strategie zaměstnanosti jednotlivých zemí je realizována na základě národních plánů reforem. V ČR byl v roce 2008 schválen nový Národní program reforem na období 2008-2010. Opatření v oblasti zaměstnanosti jsou zde formulována na základě integrovaných hlavních směrů pro hospodářskou politiku a zaměstnanost EU (Janíčko a Dandová, 2010).

3.2. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR podle věkových kritérií

Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice dle věkových kritérií s důrazem na skupinu mladých, lze výrazně sledovat mimo jiné od roku 2007. Toto období mapuje dopady ekonomické krize, jejíž hlavní negativní vliv se v ČR začal projevovat v druhé polovině roku 2008. To se výrazně odrazilo i na situaci na trhu práce, a to nejen v podobě jednorázového posunu v daném roce, ale základní tendence související s tímto vývojem jsou patrné i v současnosti a pravděpodobně mají také dlouhodobější charakter (Janíčko, 2012). Vývoj zaměstnanosti v segmentu mladších věkových skupin v období 2007-2014 znázorňuje následující graf 3.2.

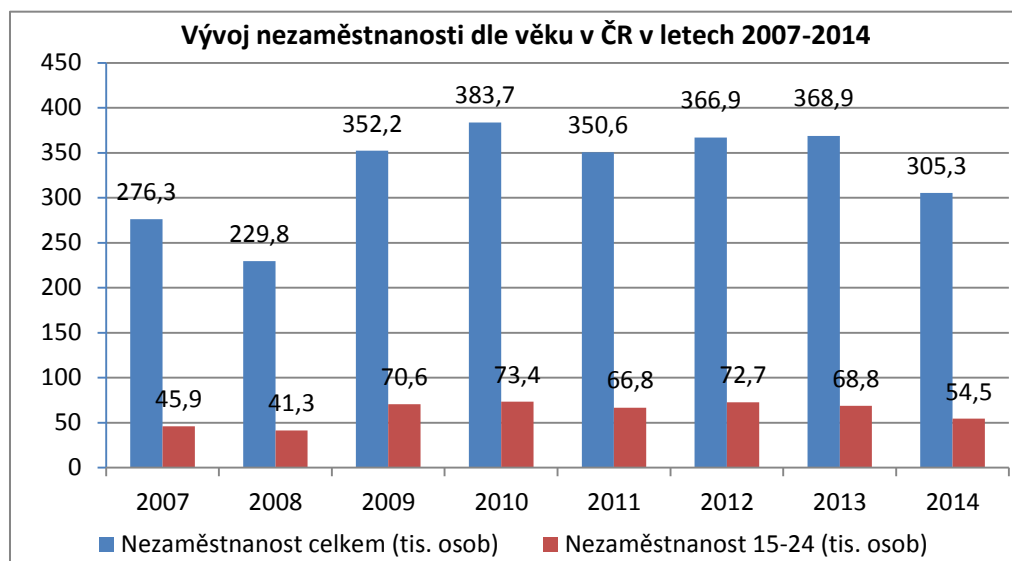
Graf 3.2 Vývoj zaměstnanosti v segmentu mladších věkových skupin v ČR



Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování.

Z grafu 3.2 na základě výsledků výběrových šetření, prováděných Českým statistickým úřadem, je patrné, že počet zaměstnaných celkem v České republice měl v těsně předkrizovém období mírně vzestupný trend, který byl ovšem v následujících letech přerušen. V roce 2007 byla celková zaměstnanost rovna 4 922 tisícům osob a z toho bylo 381,9 tisíc osob ve věkové struktuře 15-24 let. V následujícím roce je zajímavé, že celková zaměstnanost vzrostla, ale počet zaměstnaných 15-24 poklesl. V roce 2009 se opět snížila zaměstnanost mladých, ale také zaměstnanost celková. V letech 2010 a 2011 se obě měřené hodnoty dále snižovaly a v roce 2012 se zvýšila pouze celková zaměstnanost na hodnotu 4 890,1 tisíc osob. Roku 2013 dosahovala zaměstnanost mladých ve věku 15-24 let hodnoty 293,5 tisíc osob a celková zaměstnanost 4 937,1 tisíc osob. V loňském roce obě hodnoty vzrostly, konkrétně se celková zaměstnanost v České republice vyšplhala na 5 017,1 tisíc osob a z toho bylo 308,7 tisíc osob ve věku 15-24 let. Stejnou závislost lze uvést i na vývoji počtu nezaměstnaných v následujícím grafu 3.3.

Graf 3.3 Vývoj nezaměstnanosti v segmentu mladších věkových skupin v ČR



Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování.

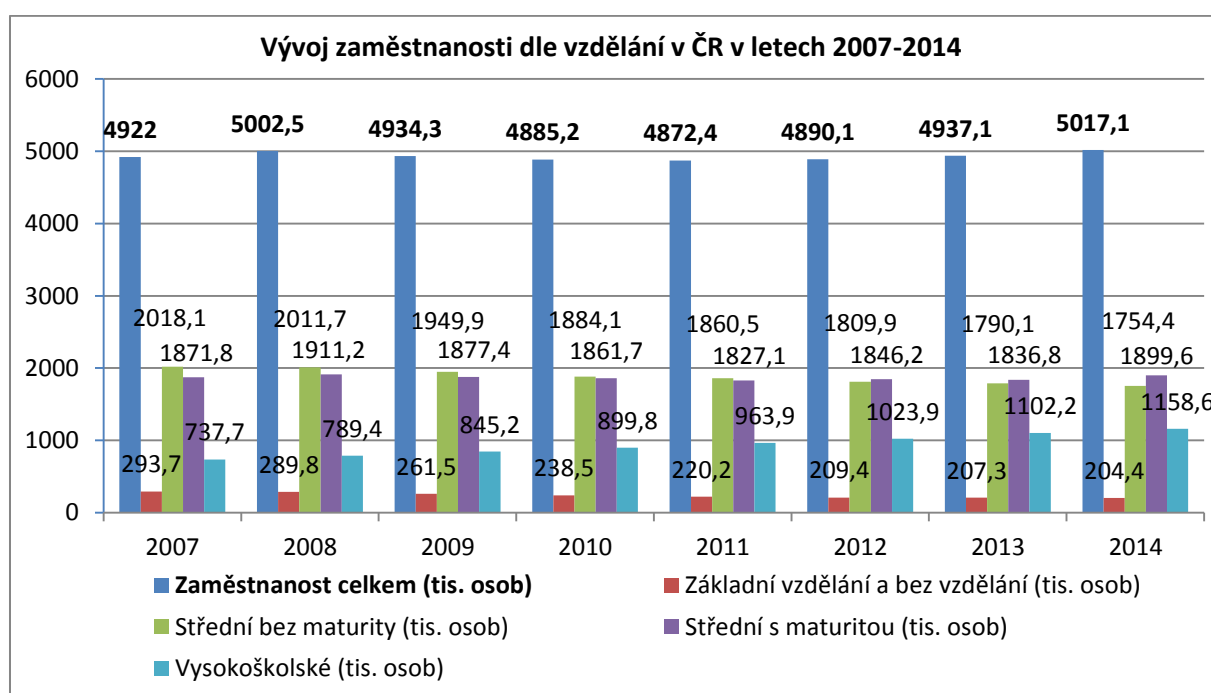
V roce 2007 byla celková nezaměstnanost v České republice na hodnotě 276,3 tisíc osob a z toho bylo 45,9 tisíc osob ve věku 15-24 let. V roce 2008 se obě hodnoty snížily, celková nezaměstnanost na 229,8 tisíc osob a nezaměstnanost mladých na 41,3 tisíc osob. Následující rok byl zaznamenán velmi výrazný nárůst jak celkové nezaměstnanosti, tak i nezaměstnanosti mladých. Hodnoty se zvyšovaly až do roku 2010, kdy celková nezaměstnanost v ČR dosáhla hodnoty 383,7 tisíc osob a nezaměstnanost mladých 73,4 tisíc osob. V roce 2011 došlo k mírnému poklesu obou hodnot, ale rok poté se nezaměstnanost opět zvyšovala. Roku 2013 byla celková nezaměstnanost 368,9 tisíc osob a nezaměstnanost osob ve věku 15-24 let

dosahovala 68,8 tisíc osob. Následující rok se opět celková nezaměstnanost i nezaměstnanost mladých snížily, a to na 305,3 tisíc osob celkově nezaměstnaných a z toho bylo 54,5 tisíc nezaměstnaných ve věku 15-24 let.

3.3. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR podle stupně vzdělání

Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice dle stupně vzdělání lze obdobně sledovat od roku 2007. Uvedené hodnoty v následujícím grafu 3.4 dokumentují vývoj struktury zaměstnané populace v ČR v období 2007-2014. Jeho charakteristickým rysem je zejména zvyšování podílu a počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí.

Graf 3.4 Vývoj zaměstnanosti dle vzdělání v ČR

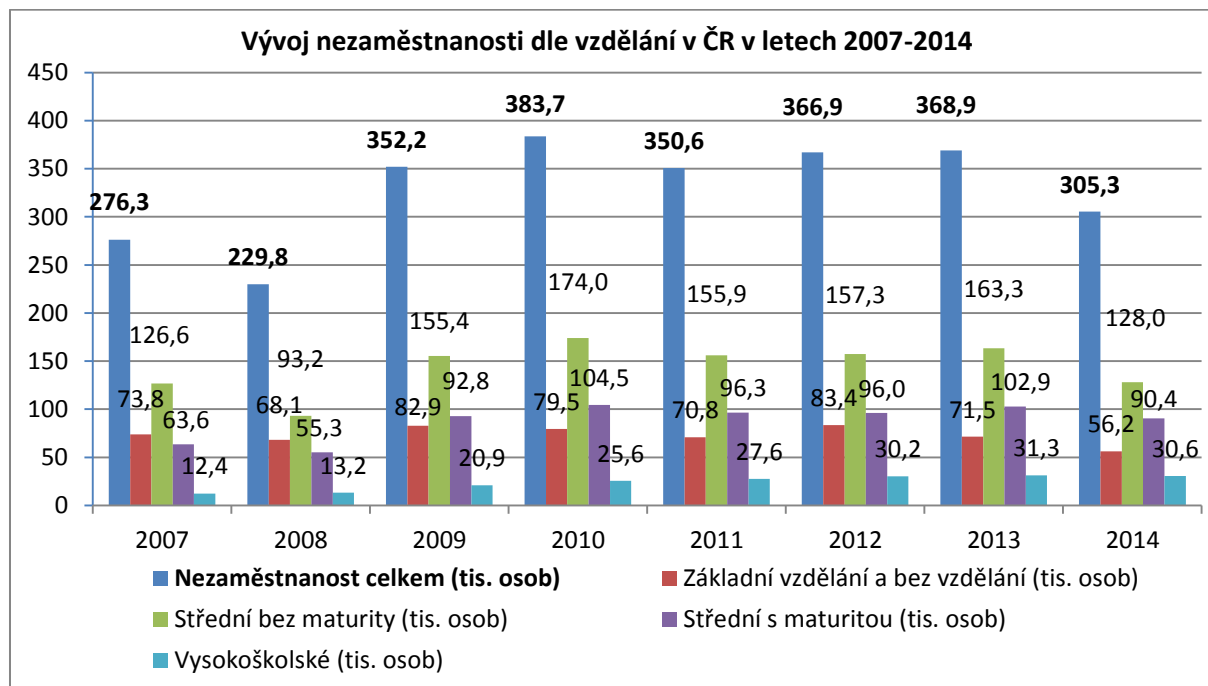


Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování.

Z uvedeného grafu vyplývá, že v období 2007-2011 mělo na celkové zaměstnanosti v České republice největší podíl střední vzdělání bez maturitní zkoušky. Tato situace byla důsledkem toho, že mnoho lidí ukončilo střední vzdělání s výučním listem, tedy bez maturitního vysvědčení. Další velkou část tvořily osoby se středním vzděláním tentokrát včetně maturitní zkoušky. V těchto letech také klesal podíl základního či žádného vzdělání a naopak rostl podíl vysokoškolského. V období 2012-2014 už mělo největší podíl na celkové zaměstnanosti střední vzdělání s maturitou, klesal tedy podíl středního vzdělání bez maturity. V letech 2012, 2013 a 2014 pokračoval klesající trend podílu základního či žádného vzdělání a dále také rostl podíl vysokoškolského vzdělání na celkové zaměstnanosti. Konkrétně v roce 2014 byla celková zaměstnanost 5 017,1 tisíc osob. Z toho bylo 204,4 tisíc osob se základním

nebo žádným vzděláním, 1 754,4 tisíc osob se středním vzděláním bez maturity, 1 899,6 tisíc osob se středním vzděláním s maturitou a 1 158,6 tisíc osob bylo vysokoškolsky vzděláno. Stejná kritéria lze uvést i na vývoji nezaměstnanosti v České republice. Vývoj nezaměstnanosti dle vzdělání je uveden v následujícím grafu.

Graf 3.5 Vývoj nezaměstnanosti dle vzdělání v ČR



Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování.

Po celé období 2007-2014 mělo na celkové nezaměstnanosti v ČR největší podíl střední vzdělání bez maturity, tedy lidé s výučním listem. V roce 2007 a 2008 převyšoval podíl základního či žádného vzdělání hodnotu středního vzdělání s maturitní zkouškou. V roce 2009 se situace otočila, a až do roku 2014 tvořili větší podíl lidé se středním vzděláním včetně maturity. Mezi roky 2007-2014 se neustále zvyšoval podíl vysokoškolského vzdělání na celkové nezaměstnanosti v ČR. Od roku 2007, kdy tato hodnota dosahovala 12,4 tisíc osob, se podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí zvýšil na 30,6 tisíc osob v roce 2014. V následujících letech lze předpokládat další nárůst právě vysokoškolsky vzdělaných lidí.

3.4. Demografické trendy v ČR a jejich očekávané dopady na trh práce

Pro posouzení perspektivy českého trhu práce z pohledu objemu disponibilní pracovní síly, je třeba jako velmi podstatné východisko vzít v úvahu především dlouhodobější dynamiku vývoje věkové struktury obyvatelstva ČR a to včetně jejich očekávaných perspektiv. Tato fakta jsou patrná z tabulky 3.3.

Tabulka 3.3 Vývoj věkové struktury populace v ČR od roku 1950

| Věková kategorie | 1950 | | 1970 | | 1990 | | 2010 | | 2065* | |
|-----------------------------|------------|--------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | mil. | % | mil. | % | mil. | % | mil. | % | mil. | % |
| 0-14 let | 2,20 | 24,5 | 2,08 | 21,2 | 2,20 | 21,2 | 1,52 | 14,4 | 1,41 | 13,2 |
| 15-49 let | 4,58 | 51,0 | 4,92 | 50,1 | 5,29 | 51,0 | 5,21 | 49,5 | 3,94 | 36,8 |
| 50-64 let | 1,46 | 16,0 | 1,62 | 16,6 | 1,58 | 15,2 | 2,17 | 20,6 | 1,90 | 17,8 |
| 65 a více | 0,76 | 8,5 | 1,19 | 12,1 | 1,30 | 12,6 | 1,63 | 15,5 | 3,44 | 32,2 |
| Celkem | 9,0 | 100,0 | 9,8 | 100,0 | 10,4 | 100,0 | 10,5 | 100,0 | 10,7 | 100,0 |

* střední varianta projekce obyvatelstva ČR dle ČSÚ

Zdroj: KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011* (2013), vlastní úprava.

Z uvedené tabulky 3.3 je zřejmý výrazný nárůst podílu populace nad 50 let a to konkrétně z 24,5 % v roce 1950 na 36,1 % v roce 2010. Stejně tak je patrný dlouhodobý pokles absolutního počtu i podílu věkové kategorie do 15 let. Zatím ale nelze hovořit o tragických dopadech na trh práce a to z toho důvodu, že relativně silně zastoupená kategorie 50-64 let je většinou stále ekonomicky aktivní.

Zajímavým faktem je také srovnání zastoupení kategorie tzv. produktivního věku, což je věková kategorie 15-64 let v roce 2010 s předpokladem stavu v roce 2065. Zatímco v roce 2010 bylo v produktivním věku 70,1 % populace ČR, v roce 2065 už by zastoupení této kategorie mělo činit necelých 55 %. To je ovšem velmi výrazný rozdíl, o jehož negativním dopadu na trh práce nelze pochybovat. Celkový počet obyvatel České republiky by se nijak výrazně měnit neměl, a tudíž zřejmě nejsou na místě ani úvahy o zásadnějším poklesu poptávky na domácím trhu práce.

3.5. Evropský trh práce

Mezi členskými zeměmi EU existují velké rozdíly, ale i přesto národní trhy práce vykazují v menší či větší míře shodné problémy. Mezi ty nejčastější patří nízká pružnost pracovních trhů, vysoká sociální ochrana, velmi nízká mobilita pracovníků a nevhodná vzdělanostní struktura. Jedná se o faktory, které působí proti zaměstnanosti.

Při zjišťování skutečného počtu nezaměstnaných vzniká na evropském trhu problém, protože se používají údaje, které poskytují úřady práce, doplněné o data z dotazníkových šetření. Jednotlivé země tedy poskytují rozdílné údaje, protože se liší jejich postupy. Pro mezinárodní komparaci se proto uvádí také tzv. harmonizovaná míra nezaměstnanosti (Palíšková, 2014). V této míře se mezi nezaměstnané zahrnují osoby ve věku 15-74 let, které byly bez práce během referenčního týdne, byly připraveny k nástupu do práce, a buď aktivně hledaly práci po dobu posledních čtyř týdnů, nebo si již našly zaměstnání, které začnou vykonávat během následujících tří měsíců (Eurostat, 2015). Vývoj harmonizované míry nezaměstnanosti v Evropské unii za druhou polovinu roku 2014 a první dva měsíce roku 2015 znázorňuje tabulka 3.4.

Tabulka 3.4 Vývoj harmonizované míry nezaměstnanosti v letech 2014-2015 (%)

| Rok | 05/2014 | 06/2014 | 07/2014 | 08/2014 | 09/2014 | 10/2014 | 11/2014 | 12/2014 | 01/2015 | 02/2015 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| EU | 24,900 | 24,720 | 24,689 | 24,513 | 24,468 | 24,422 | 24,343 | 24,075 | 23,978 | 23,887 |

Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

Vývoj harmonizované míry nezaměstnanosti v Evropské unii neustále klesá, což je patrné z tabulky 3.4. Podle údajů z Eurostatu v květnu roku 2014 dosahovala necelých 25 % a poté velmi pomalu klesala. V únoru letošního roku dosáhla harmonizovaná míra nezaměstnanosti v EU 23,887 %.

3.5.1. Příčiny nezaměstnanosti na evropském trhu práce

Mezi základní příčiny nezaměstnanosti na trhu práce v Evropské unii patří vysoké náklady na pracovní sílu (např. vysoké mzdy, zdanění práce). Jedná se o zásadní problém, který souvisí s vysokou sociální ochranou pracovníků. Další příčinou je rozvoj technologií, který vyvolává strukturální posuny v ekonomice a současně dochází k nahrazování práce kapitálem. Dochází k zániku pracovních míst, ale rozvíjející se sektor služeb a i tzv. kvartérní sektor (věda, výzkum, školství) nestačí vytvářet tolik pracovních míst, kolik jich zaniká.

Příčinou nezaměstnanosti je také nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce co do kvalifikací, znalostí a dovedností. Vzdělanostní struktura pracovníků neodpovídá

potřebám pracovního trhu. Jako poslední hlavní příčinu nezaměstnanosti na evropském trhu práce lze uvést velmi nízkou mobilitu pracovníků, a to jak mezi členskými zeměmi, tak uvnitř jednotlivých zemí. Právě kombinace uvedených faktorů je příčinou vysoké nezaměstnanosti v Evropské unii (Pališková, 2014).

3.5.2. Mladí pracovníci na trhu práce Evropské unie

Mezi nejpostiženější skupinu pracovníků na evropském trhu práce patří v současné době mladí lidé. Statisticky se sleduje věková skupina 15-24 let. Právě tato skupina je v důsledku ekonomické krize a následné stagnace ekonomiky zasažena nejvíce. Tabulka 3.5 umožňuje srovnání míry nezaměstnanosti mladých ve věku 15-24 let v Evropské unii a v České republice v období 2008-2014.

Tabulka 3.5 Míra nezaměstnanosti mladých ve věku 15-24 let v období 2008-2014 (%)

| Rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Evropská unie | 15,6 | 19,9 | 21,0 | 21,5 | 23,1 | 23,5 | 21,9 |
| Česká republika | 9,9 | 16,6 | 18,3 | 18,1 | 19,5 | 19,0 | 15,9 |

Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

Zatímco ještě v roce 2008 dosahovala míra nezaměstnanosti mladých v rámci EU úroveň 15,6 %, v roce 2009 se blížila hranici 20 % a nadále rostla i v dalších letech, až na 23,5 % v roce 2013. Česká republika v porovnání s EU dosahuje poměrně vysoké míry nezaměstnanosti mladých. V roce 2008 byla míra nezaměstnanosti mladých v Evropské unii 15,6 % a v České republice pouze 9,9 %. Do roku 2013 se tyto míry neustále zvyšovaly, nezaměstnanost osob ve věku 15-24 let v Evropské unii dosáhla hodnoty 23,5 % a Česká republika se dostala na úroveň 19 %. V loňském roce obě hodnoty poklesly. Míra nezaměstnanosti mladých v rámci EU klesla na 21,9 % a v rámci ČR na 15,9 %.

Evropská komise v reakci na růst míry nezaměstnanosti mladých přijala v roce 2011 mimořádná opatření. V prosinci téhož roku představila iniciativu „Příležitost pro mladé“, která obsahuje opatření ke snížení nezaměstnanosti. Členské státy EU byly vyzvány, aby v rámci národních programů reforem podrobně vypracovaly plány pro zaměstnanost mladých a také aby se zaměřily na postupy, které podpoří jejich vzdělání, dovednosti a povedou je k jejich vyšší zaměstnanosti. Evropská komise také přerozdělila část prostředků z unijních strukturálních fondů ve prospěch osmi členských států, které byly v roce 2011 nejvíce postiženy nezaměstnaností mladých. Mezi tyto státy patřilo Španělsko, Řecko, Irsko, Itálie, Portugalsko, Lotyšsko, Litva a Slovensko. Tyto mimořádné finanční prostředky z unijních strukturálních fondů měly dva cíle – podpořit pracovní příležitosti mladých a usnadnit přístup

malých a středních podniků k financování, aby mohly pružněji vytvářet nová pracovní místa (Palíšková, 2014). Následující tabulka obsahuje přehled míry nezaměstnanosti mladých ve vybraných zemích EU, které jsou tímto problémem nejvíce zasaženy. Tabulka 3.6 mapuje období 2010-2014.

Tabulka 3.6 Míra nezaměstnanosti mladých ve vybraných zemích EU v období 2010-2014 (%)

| Rok | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| Litva | 35,7 | 32,6 | 26,7 | 21,9 | 19,3 |
| Lotyšsko | 36,2 | 31,0 | 28,5 | 23,2 | 19,6 |
| Irsko | 27,6 | 29,1 | 30,4 | 26,8 | 23,9 |
| Slovensko | 33,6 | 33,4 | 34,0 | 33,7 | 29,7 |
| Portugalsko | 22,8 | 30,3 | 37,9 | 38,1 | 34,8 |
| Itálie | 27,9 | 29,2 | 35,3 | 40,0 | 42,7 |
| Řecko | 33,0 | 44,7 | 55,3 | 58,3 | 52,4 |
| Španělsko | 41,5 | 46,2 | 52,9 | 55,5 | 53,2 |

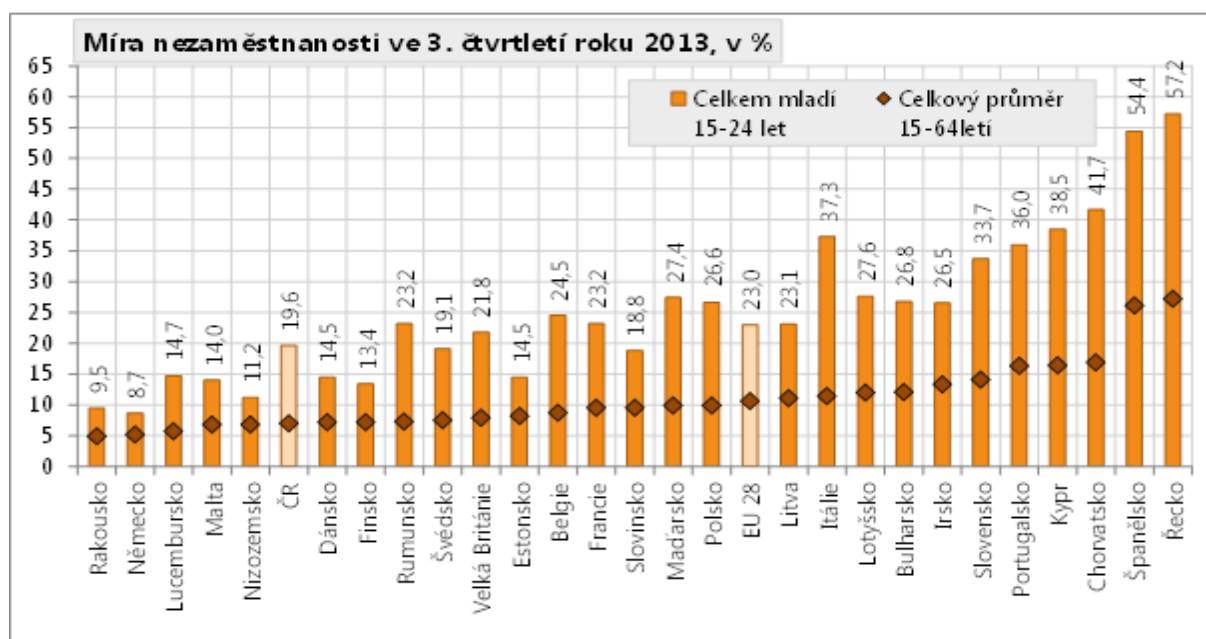
Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

Uvedené země v tabulce 3.6 patří mezi nejvíce postižené a ohrožené země nezaměstnaností mladých v Evropské unii. Nejnižší hodnotu v roce 2010 mělo Portugalsko (22,8 %), naopak nejvyšší hodnoty daného roku dosahovalo Španělsko (41,5 %). V roce 2011 na tom bylo nejlépe Irsko (29,1 %) společně s Itálií (29,2 %), nejhůře pak opět Španělsko (46,2 %). Roku 2012 měla nejnižší míru nezaměstnanosti mladých Litva (26,7 %) a nejvyšší Řecko (55,3 %). O rok později, roku 2013 měla nejnižší míru taktéž Litva (21,9 %), u které byl oproti roku 2012 zaznamenán pokles. Nejvyšší míry nezaměstnanosti mladých dosahovalo opět Řecko (58,3 %). V roce 2014 všechny zmíněné země, kromě Itálie, zaznamenaly pokles míry nezaměstnanosti mladých osob. Nejnižší míru si držela opět Litva (19,3 %), nejvyšší pak Španělsko (53,2 %).

3.6. Nezaměstnanost mladých v ČR a EU

V současné době je v Evropské unii evidováno více než 5 milionů nezaměstnaných mladých lidí, kteří jsou ve věku do 25 let. To znamená, že každý pátý mladý člověk na trhu práce není schopen najít zaměstnání. Trh práce totiž není schopen dostatečně rychle reagovat na každoroční příliv čerstvých absolventů. Průměrná celková míra nezaměstnanosti (za všechny věkové kategorie) přesahuje hranici 10 %. Oproti celkové je míra nezaměstnanosti mladých do pětadvaceti let více než dvojnásobná. Za třetí čtvrtletí roku 2013 dosahovala v průměru Evropské unie 23 % (Infoabsolvent, 2015). V následujícím grafu 3.6 lze porovnat míru nezaměstnanosti mladých (15-24 let) v členských státech EU s celkovou mírou nezaměstnanosti (15-64 let) ve 3. čtvrtletí roku 2013.

Graf 3.6 Míra nezaměstnanosti ve 3. čtvrtletí roku 2013



Zdroj: Infoabsolvent, Nezaměstnanost mladých v ČR a EU (2015).

Body v grafu 3.6 znázorňují celkovou míru nezaměstnanosti a sloupce označují míru nezaměstnanosti mladých lidí. Státy jsou zde seřazeny vzestupně podle celkové míry nezaměstnanosti. Z grafu lze vyčíst, že nezaměstnanost mladých je nejzávažnějším problémem v zemích jižní Evropy. Nejhorší situace roku 2013, jak již bylo uvedeno v tabulce 3.6, byla v Řecku a Španělsku, což jsou státy, které měly jak nejvyšší celkovou míru nezaměstnanosti, tak i vysokou míru nezaměstnanosti mladých. Dále následovalo Chorvatsko, Kypr a Portugalsko, jejichž celková míra nezaměstnanosti ve 3. čtvrtletí roku 2013 dosahovala zhruba 16 % a míra nezaměstnanosti mladých se pohybovala kolem 41,7 – 36 %.

Rakousko a Německo jsou země, ve kterých celková míra nezaměstnanosti dosahovala nejnižších hodnot a to zhruba 5 %. Nejnižších hodnot v těchto zemích dosahovala také míra nezaměstnanosti mladých, která se pohybovala kolem 9 %. Relativně nízkou celkovou míru nezaměstnanosti, která nepřesáhla 7 %, měli také Lucembursko, Malta, Nizozemsko a Česká republika. Nízkou míru nezaměstnanosti z těchto zemí mělo ovšem jen Nizozemsko. V České republice se celková míra nezaměstnanosti pohybovala v jednotlivých čtvrtletích roku 2013 kolem 7 %. Míra nezaměstnanosti mladých do 25 let se v ČR pohybovala v rozmezí 17,6 – 19,6 %.

3.6.1. Nezaměstnanost absolventů v ČR

Pokud jde o sledování uplatnitelnosti a úspěšnosti absolventů škol na trhu práce, jako indikátory se používají absolutní počty nezaměstnaných absolventů a míra nezaměstnanosti absolventů škol. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů si nedokázalo najít na trhu práce uplatnění a muselo se proto přihlásit do evidence na úřadu práce. Nezaměstnanost absolventů je zpravidla sledována každý rok v září a v dubnu. Zářijové hodnoty oproti dubnovým jsou téměř vždy o něco vyšší, jelikož v té době výrazně roste počet nových absolventů vstupujících na trh práce. Z tohoto důvodu jsou pro sledování nezaměstnanosti absolventů vhodnější dubnové hodnoty, především proto, že od ukončení studia na škole uplynula delší časová doba, během které si absolventi dokázali nalézt pracovní uplatnění a byli trhem práce úspěšně přijati (Infoabsolvent, 2015).

V následující tabulce je sledována míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů v České republice, kteří ukončili své studium v roce 2013. V dubnu 2014 byly tedy míry nezaměstnanosti absolventů následující.

Tabulka 3.7 Přehled o míře nezaměstnanosti absolventů v ČR v dubnu 2014

| Kategorie vzdělání | Počet absolventů (2013) | Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2014) | Míra nezaměstnanosti absolventů v % (duben 2014) |
|--|-------------------------|--|--|
| Nižší střední odborné vzdělání | 3 227 | 839 | 26,0 |
| Střední odborné s výučním listem | 21 767 | 3 599 | 16,5 |
| Střední odborné s maturitní zkouškou a odborným výcvikem | 5 164 | 734 | 14,2 |
| Nástavbové vzdělání | 3 238 | 599 | 18,5 |
| Střední odborné s maturitní zkouškou | 38 939 | 4 502 | 11,6 |
| Gymnaziální vzdělání | 22 686 | 987 | 4,4 |
| Vyšší odborné vzdělání | 4 819 | 493 | 10,2 |

Zdroj: Infoabsolvent, Nezaměstnanost absolventů (2015), vlastní zpracování.

Z uvedené tabulky 3.7 lze odvodit, že nejvyšší míra nezaměstnanosti absolventů byla v dubnu 2014 evidována v rámci nižšího a nástavbového vzdělání. Nejnižší míru nezaměstnanosti naopak pravidelně vykazují absolventi gymnaziálního vzdělání. V roce 2014 byla tato hodnota na úrovni 4,4 %. Důvodem může být fakt, že absolventi gymnaziálního vzdělání mají všeobecné znalosti, proto pro ně nemusí být problém rychle se učit a poznávat nové věci. Rychleji než ostatní absolventi jiných škol mohou reagovat na příležitosti, které se jim naskytnou po ukončení studia na gymnáziu. Nižší míru nezaměstnanosti lze dále registrovat u absolventů vyššího odborného vzdělání a středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou.

Na pokles míry nezaměstnanosti absolventů středních a vyšších odborných škol má výrazný vliv lepší se ekonomická situace a podmínky na pracovním trhu. Určitou roli zde také hraje demografické stárnutí populace a zavedení státní maturitní zkoušky v roce 2011. Studenti, kteří nebyli u maturitní zkoušky úspěšní, nemohli získat status absolventa. Mezi absolventy registrovanými na úřadech práce jsou tedy zastoupeni schopnější studenti. Je proto možné předpokládat, že pokud by státní maturitní zkouška nebyla zavedena, byla by míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů vyšší (Infoabsolvent, 2015).

3.6.2. Populace mladých lidí z hlediska vzdělanosti v EU

V Evropské unii má zhruba 80 % mladých lidí, kteří jsou ve věku 20-24 let, při nejmenším středoškolské vzdělání. Tento podíl ve většině členských států rok od roku narůstá a také je zpravidla vyšší než ve věkové skupině nad 25 let. Česká republika se, spolu s Chorvatskem, Slovenskem, Slovinskem a Polskem, řadí mezi státy s výrazně nadprůměrným podílem mladých s alespoň středoškolským vzděláním. Pohybují se nad hranicí 90 %. Naopak nejnižší podíly alespoň středoškolsky vzdělaných v populaci 20-24letých nalezneme ve Španělsku a Portugalsku. Následující tabulka umožňuje srovnání mladých lidí ve věku 20-24 let s ukončeným středoškolským vzděláním v rámci celé EU, České republiky a Španělska.

Tabulka 3.8 Mladí lidé ve věku 20-24 let s ukončeným středoškolským vzděláním v období 2010-2014 (%)

| Rok | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------|------|------|------|------|------|
| Evropská unie | 79,2 | 79,7 | 80,3 | 81,1 | 82,0 |
| Česká republika | 91,9 | 91,7 | 90,9 | 90,9 | 90,8 |
| Španělsko | 61,5 | 62,0 | 63,0 | 63,8 | 65,2 |

Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

Mladá populace ve věku 20-24 let s dosaženým středoškolským vzděláním v Evropské unii zaujímá poměrně velkou část. V období 2010-2014 se pohybovala kolem hranice 80 %.

S Evropskou unií lze srovnat Českou republiku, která vykazovala vyšší hodnoty. V daných letech se pohybovala nad hranicí 90 % a zaujímá tak jednu z předních příček. Na druhé straně stojí Španělsko, které se řadí mezi státy s nízkým podílem mladých lidí s ukončeným středoškolským vzděláním. V letech 2010-2014 se tento podíl ve Španělsku pohyboval v rozmezí 61 – 66 %.

Různé profese a pozice mají také rozdílné požadavky na uchazeče o zaměstnání a většinou platí, že čím vyšší je pozice v rámci firemní struktury, tím širší jsou požadavky na dovednosti zaměstnance. S tím souvisí také požadavek na úroveň vzdělání. U vysokoškoláků se zpravidla požaduje a předpokládá širší rozhled a větší flexibilita, zatímco skutečná odbornost v řadě netechnických profesí ustupuje do pozadí. U středoškoláků, především u absolventů, je kladen důraz na tzv. měkké dovednosti. Dovednosti a znalosti vystudovaného oboru jsou samozřejmostí a zaměstnavatelé požadují, aby školy vybavily mladé lidi i sociálními dovednostmi. Důraz je zde kladen na schopnost komunikovat, vyjádřit a obhájit svůj názor a také se flexibilně přizpůsobit firemní kultuře.

V některých netechnických zaměstnáních požadavek předchází praxe na odborné pozici v oboru pomalu ztrácí na významu. Mnozí zaměstnavatelé totiž zastávají názor, že způsob a hlavně náplň práce na stejné pozici se v různých formách liší, a proto jsou ochotni přijmout všestranného mladého člověka, který je široce uplatnitelný, i když mu chybí předchozí zkušenost na podobné pozici. Zaměstnavatelé a firmy hledají perspektivní lidi s potenciálem rozvoje, motivované a ochotné souznět s firemní kulturou.

Trh práce poptává následující tři skupiny lidí – jedná se o široce uplatnitelné pracovníky, technicky vzdělané odborníky a řemeslníky. U všech těchto skupin se předpokládá jistá míra flexibility, samostatnost a schopnost sociální interakce a komunikace. Ekonomická krize a hlavně její doznívání uvádí mladou generaci do ztížené pozice. Aby právě mladí prokázali, že jsou široce uplatnitelní, měli by se již v průběhu studia snažit získat jakoukoliv pracovní zkušenost. Dovednosti, komunikaci a pracovní návyky si lze osvojit i v rámci zájmové činnosti, což berou v potaz i sami zaměstnavatelé (Infoabsolvent, 2015).

3.6.3. Analýza nezaměstnanosti mladých v EU

Mezi členskými státy Evropské unie existují v rámci nezaměstnanosti mladých velké rozdíly. V roce 2013 bylo v EU bez práce přibližně 5,6 milionů mladých lidí. Dlouhodobě jsou na tom nejhůře státy jihozápadní Evropy, kde už od roku 2009 počet mladých lidí bez práce výrazně narůstá. V Německu bylo roku 2014 mezi mladými do 25 let 7,6 %

nezaměstnaných, v Rakousku se tato hodnota vyšplhala na úroveň 8,2 %. Naopak v Řecku bylo roku 2014 bez práce 51,5 % mladé populace a ve Španělsku dokonce 53,7 %. V Itálii se rozhodli tomuto problému bránit, a proto v létě roku 2013 zavedli opatření, která mají pomoci k uplatnění mladých lidí na trhu práce. Existují ale názory, které toto opatření kritizují z důvodu, že místo pomoci, může dané problémy ještě zhoršit. Itálie totiž chce mladé lidi dostat do jakýchkoliv, byť špatně placených, částečných úvazků ve snaze napodobit německý model (Euroskop, 2014).

Situace v České republice se zatím mírně lepší. Mluvčí Ministerstva práce a sociálních věcí Petr Habáň uvedl: „*V porovnání s ostatními státy Evropské unie je míra nezaměstnanosti mladých do 25 let podprůměrná, ve 2. čtvrtletí 2014 se meziročně snížila na 15,5 %. V rámci zemí EU vykázala ČR šestou nejnižší míru nezaměstnanosti mladých do 25 let*“ (Euroskop, 2014).

3.7. Evropská unie pomáhá s řešením nezaměstnaností mladých lidí

Na zasedání Evropské rady, které se uskutečnilo 27. a 28. června 2013 v Bruselu, se jednotliví představitelé členských zemí EU dohodli na komplexním přístupu k boji proti nezaměstnanosti mladé populace. Byla také navržena konkrétní opatření, která by měla zlepšit situaci mladých Evropanů. Boj s nezaměstnaností mladých lidí v Evropské unii by měl být založen na následujících opatřeních (MPSV, 2013):

- urychlení Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí a předsunutí finančních prostředků právě na tuto iniciativu,
- urychlení provádění záruk pro mladé lidi,
- větší mobilita mladých lidí,
- větší zapojení sociálních partnerů.

Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí

Evropská rada se v únoru 2013 dohodla na vytvoření iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí v zájmu zvýšení finanční podpory v rámci stávajících zdrojů EU. Tato iniciativa byla vytvořena na nové programové období 2014-2020 a je zaměřena na regiony se zvláště vysokou nezaměstnaností mladých lidí a na mladé lidi ve věku 15-24 let, kteří nemají zaměstnání ani se neúčastní vzdělávání nebo profesní přípravy. Jako první z této iniciativy získají finanční prostředky ty regiony EU, kde míra nezaměstnanosti mladých lidí přesahuje hranici 25 %. Aby byl účinek iniciativy co největší, rozhodla Evropská rada o tom, že tyto finanční prostředky nebudou rozloženy do celého období 2014-2020, ale že budou

soustředěny do prvních dvou let tohoto sedmiletého období. Rozpočet iniciativy činí 6 miliard EUR. Polovina této částky bude pocházet ze samotné rozpočtové položky, která bude speciálně vytvořena pro tuto iniciativu a druhá polovina pak z Evropského sociálního fondu.

Záruky pro mladé lidi

Systém záruk pro mladé lidi má za cíl zajistit hladký přechod ze školy do zaměstnání, podpořit začlenění na trh práce a také zabezpečit, aby nikdo z mladých nebyl opominut. Tento systém by zároveň měl zajistit, aby všichni mladší 25 let obdrželi kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže. To vše by měl zajistit do 4 měsíců od ztráty zaměstnání či ukončení formálního vzdělávání. Každý členský stát by měl tento systém záruk pro mladé lidi vytvořit a následně uplatňovat v praxi za účasti zaměstnavatelů, služeb zaměstnanosti, institucí poskytujících vzdělávání a odbornou přípravu. Systém budou financovat členské státy Evropské unie, přičemž EU poskytne podporu z Evropského sociálního fondu a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (Evropská rada, 2015).

Mobilita pracovních sil

Roku 2013 se Evropská rada dohodla, že vynaloží větší úsilí na podporu mobility mladých lidí, kteří hledají zaměstnání v rámci celé EU. Rozhodla se proto posílit iniciativy jako je „Tvoje první práce přes EURES“, což je program pracovní mobility, jenž má mladým Evropanům pomoci nalézt práci v jiných členských státech Evropské unie. Členské státy byly vyzvány k tomu, aby část z prostředků, které jsou jim přiděleny z Evropského sociálního fondu, věnovaly na podporu systémů přeshraniční mobility.

Kvalitní učňovská místa a stáže

Vysoce kvalitní učňovská místa a stáže mohou být účinným nástrojem k tomu, aby se usnadnil někdy tvrdý přechod ze školy do zaměstnání a aby byli mladí lidé vybaveni dovednostmi a znalostmi, které potřebuje trh práce. Vystupuje zde evropská aliance pro učňovskou přípravu, která zahájila svou činnost roku 2013 a jejím cílem je zlepšit kvalitu a nabídku učňovské přípravy v celé EU. Aliance sdružuje veřejné orgány, podniky a sociální partnery, zástupce mladých lidí s cílem koordinovat a následně realizovat různé iniciativy týkající se úspěšných programů učňovské přípravy. V březnu 2014 přijala Evropská rada doporučení k upevnění kvality stáží, jehož cílem je umožnit stážistům získat vysoce kvalitní pracovní zkušenosti a také zlepšit jejich šance na nalezení dobrého pracovního místa (Evropská rada, 2015).

3.8. Nezaměstnanost mladých v EU – fakta a čísla

Shrnutí výše uvedených informací o zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých v Evropské unii lze uvést na pár faktech a číslech. Podle Eurostatu je míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU ve srovnání s nezaměstnaností dospělých více než dvojnásobná. Konkrétně se jedná o hodnotu 21,9 % oproti 10 %. Dále Eurostat uvádí, že ve věkové kategorii 15-24 let je bez práce asi 5,1 milionů mladých Evropanů.

Rozdíly v míře nezaměstnanosti mladých lidí mezi zeměmi Evropské unie jsou vysoké. Jak již bylo uvedeno dříve, největší rozdíly lze vidět mezi Německem a Španělskem, nebo také Řeckem. Přibližně 7,5 milionů mladých lidí nemá zaměstnání a ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Od listopadu roku 2013 se ale počet nezaměstnaných mladých lidí snížil zhruba o 354 tisíc osob. V následujících letech Evropská unie očekává, že se daný počet bude dále snižovat (Evropská rada, 2014).

4. Zhodnocení podpory zaměstnanosti mladých v České republice se zaměřením na Moravskoslezský kraj

V mezinárodním srovnání s Evropskou unií má Česká republika vysoký podíl mladých nezaměstnaných osob ve věku 15-24 let, kteří dosáhli středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání. Následující tabulka ukazuje podíl mladých nezaměstnaných osob s dosaženým sekundárním vzděláním, tedy středoškolským vzděláním na celkovém počtu nezaměstnaných mladých osob v České republice.

Tabulka 4.1 Podíl mladých nezaměstnaných osob se sekundárním vzděláním v ČR v letech 2010-2014 (%)

| Rok | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------|------|------|------|------|------|
| Evropská unie | 18,3 | 18,9 | 20,3 | 20,9 | 19,7 |
| Česká republika | 15,7 | 15,2 | 16,1 | 16,4 | 13,9 |

Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

Z tabulky 4.1 vyplývá, že Česká republika dosahuje vysokého podílu ve srovnání s Evropskou unií v nezaměstnanosti mladých osob se sekundárním vzděláním. Tento podíl se v letech 2010-2013 pohyboval v rozmezí 15-16,4 %, ale v roce 2014 poklesl na 13,9 %. Tabulka 4.2 znázorňuje podíl mladých nezaměstnaných osob s dosaženým terciárním vzděláním, tedy s vysokoškolským vzděláním taktéž na celkovém počtu nezaměstnaných mladých osob opět v ČR.

Tabulka 4.2 Podíl mladých nezaměstnaných osob s terciárním vzděláním v ČR v letech 2010-2014 (%)

| Rok | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------|------|------|------|------|------|
| Evropská unie | 16,4 | 16,8 | 18,1 | 18,8 | 16,4 |
| Česká republika | 15,1 | 12,4 | 12,6 | 14,5 | 13,3 |

Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

Z uvedené tabulky 4.2 vychází, že Česká republika má opět vysoký podíl ve srovnání s Evropskou unií v nezaměstnanosti mladých osob s terciárním vzděláním. V loňském roce dosahoval podíl mladých nezaměstnaných osob v rámci Evropské unie 16,4 % a v ČR 13,3 %.

Problém mladých lidí při jejich vstupu na trh práce spočívá především v neodpovídající struktuře jejich kvalifikace, v nedostatečné odborné praxi a v malé možnosti získat kompetence nezbytné pro uplatnění na trhu práce. Tento nedostatek vyplývá z nastavení počátečního vzdělávání a nedostatečné váhy praktické přípravy v jeho průběhu. Další příčinou může být také nízká spolupráce škol se zaměstnavateli. Nastavení vzdělávacího systému není dostatečně začleňující, a proto nepřispívá k sociální mobilitě, ani k zaměstnanosti.

Skupina mladých lidí ve věku 15-24 let byla, vedle skupiny osob starších 50 let, jak již bylo uvedeno dříve, nejvíce postižená dopadem krize. Tyto dvě skupiny, po období krize, v letech 2009 a 2010 zaznamenaly nejvyšší nárůst nezaměstnanosti. V roce 2011 a následně v 1. pololetí 2012 se počet nezaměstnaných mladých lidí postupně snižoval, ale ve 2. pololetí 2012 opět meziročně vzrostl (MPSV, 2014). Míra nezaměstnanosti mladých v České republice v roce 2013 byla v rámci EU osmá nejnižší a následně se v roce 2014 posunula o jednu příčku výše, byla tedy sedmá nejnižší. Tabulka 4.3 vyjadřuje míru nezaměstnanosti mladých ve členských státech Evropské unie v roce 2014.

Tabulka 4.3 Míra nezaměstnanosti mladých v zemích Evropské unie v roce 2014 (%)

| Rok | 2014 |
|------------------------|-------------|
| Německo | 7,7 |
| Rakousko | 10,3 |
| Nizozemí | 10,5 |
| Malta | 11,8 |
| Dánsko | 12,6 |
| Estonsko | 15,0 |
| Česká republika | 15,9 |
| Velká Británie | 16,9 |
| Litva | 19,3 |
| Lotyšsko | 19,6 |
| Slovinsko | 20,2 |
| Maďarsko | 20,4 |
| Finsko | 20,5 |
| Lucembursko | 22,6 |
| Švédsko | 22,9 |
| Francie | 23,2 |
| Belgie | 23,2 |
| Bulharsko | 23,8 |
| Polsko | 23,9 |
| Irsko | 23,9 |
| Rumunsko | 24,0 |
| Slovensko | 29,7 |
| Portugalsko | 34,8 |
| Kypr | 35,9 |
| Itálie | 42,7 |
| Chorvatsko | 45,5 |
| Řecko | 52,4 |
| Španělsko | 53,2 |

Zdroj: Eurostat (2015), vlastní zpracování.

Nejnižší míru nezaměstnanosti mladých v rámci Evropské unie v roce 2014 mělo Německo (7,7 %). Následovalo ho Rakousko a Nizozemí, kdy míra nezaměstnanosti jen lehce překročila 10 %. Česká republika zaujala sedmé místo a míra nezaměstnanosti dosahovala 15,9 %. Nejhuře na tom bylo Chorvatsko (45,5 %), dále Řecko a Španělsko, kde se míra nezaměstnanosti mladých pohybovala přes hranici 50 %.

Základní příčinou vysoké míry nezaměstnanosti i neaktivity mladých je nepříznivá situace na trhu práce, kde výrazně převládá nabídka pracovní síly nad poptávkou po ní.

Evropská unie vnímá nezaměstnanost mladé populace jako závažný problém a také se ho snaží řešit. Financuje programy, v rámci kterých se mladí lidé rychleji začleňují do pracovního procesu. Mezi tyto podpory mimo jiné patří „Záruky pro mládež České republiky“, dále „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“ a „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“. Zmíněné podpory Evropské unie týkající se zaměstnanosti mladých jsou podrobněji popsány v následujících podkapitolách.

4.1. „Záruky pro mládež České republiky“

Cílem realizačního plánu programu Záruky pro mládež ČR (dále také Program) je významně přispět ke splnění národních cílů a národních dílčích cílů ČR v rámci Strategie EVROPA 2020, zejména ke snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí věkové skupiny 15-24 let na 12,3 %. Tímto programem, na základě doporučení Evropské rady ze dne 22. 4. 2013, vláda České republiky garantuje, že každý mladý člověk do 25 let dostane kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy nebo stáže, a to do 4 měsíců poté, co se stal nezaměstnaným nebo ukončil formální vzdělávání. Nabídka dalšího vzdělávání se také týká kvalitních programů odborné přípravy, které vedou k uznávané odborné kvalifikaci. Ministerstvo práce a sociálních věcí při navrhování Programu vycházelo z reálných finančních a věcných možností MPSV a Úřadu práce ČR (dále také ÚP ČR), a využitím dat „Projekce obyvatel do roku 2100“, což představuje střední variantu zpracovanou Českým statistickým úřadem.

Realizace programu o zavedení záruk pro mládež se především vztahuje na přístupy, které jsou založené na partnerství, na včasný zásah a aktivaci, využití fondů Unie, posouzení a neustálé zlepšování systému a na podpůrná opatření k začlenění na trhu práce, mezi které patří zvyšování kvalifikace a další aktivní opatření na trhu práce. Strategickými cíli realizace záruk pro mládež jsou (MPSV 2014):

- adresnější zacílení politiky zaměstnanosti, vzdělávací a sociální politiky na mladé lidi, kteří nejsou zaměstnaní, ani zapojení do procesu vzdělávání nebo se neúčastní na odborné přípravě,
- odstraňování nesouladu dovedností mladé populace s kvalifikačními potřebami poptávky po práci,
- zvýšení účasti mladých lidí na trhu práce a snížení jejich nezaměstnanosti,

- předcházení následkům sociálního vyloučení mladých lidí.

V souladu s principem partnerství je rozdělena odpovědnost mezi hlavní partnery Programu, a to mezi Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále také MŠMT).

MPSV je hlavním realizátorem Programu, který řídí, koordinuje a financuje nápravná opatření tohoto plánu. Zajišťuje veškeré aktivity a opatření na národní a regionální úrovni pro začlenění na trh práce, v oblasti realizace opatření politiky zaměstnanosti a dále bude pokračovat v politice sladování podmínek pracovního a rodinného života nebo začlenění osob, kterým ve vstupu na trh práce brání zdravotní, kulturní či sociální hendikepy. MŠMT je významným partnerem MPSV při realizaci Programu, zaměřuje se především na prevenci před nezaměstnaností a sociálním vyloučením mládeže tím, že v rámci počátečního vzdělání vytváří podmínky pro zvýšení podílu praktické přípravy na obsahu výuky, pro zvýšení spolupráce škol se zaměstnavateli a tím i přenosu jejich požadovaných kvalifikačních a dovednostních potřeb do výuky. MŠMT vytváří podmínky pro návrat mladých lidí s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace do formálního vzdělávání s cílem získání potřebné kvalifikace.

Program Záruky pro mládež České republiky je postaven na předpokladu, že naprostá většina mladých lidí je v evidenci Úřadu práce ČR, protože je to pro ně výhodné. Když mladý uchazeč o zaměstnání spolupracuje s daným úřadem, pak je mu hrazeno zdravotní pojištění a za jistých podmínek i sociální pojištění. Jedná se o předpoklad, založený na datech, které vydává Eurostat.

Program nepodchycuje dvě skupiny mladých. První skupinou jsou osoby, které nejsou zaměstnané, chtějí pracovat, ale momentálně práci nehledají. Ve většině případů se jedná o absolventy škol, kteří z různých důvodů odkládají nástup do zaměstnání. Druhou skupinu tvoří osoby ekonomicky neaktivní. V převážné míře se jedná o ženy na rodičovské dovolené, ženy v domácnosti, které jsou finančně zabezpečené nebo osoby zdravotně postižené. Jedná se ovšem o relativně malou skupinu mladých, proto lze předpokládat, že naprostá většina věkové skupiny 15-24 let je tímto Programem podchycena (MPSV, 2014).

4.1.1. Realizace Programu

Návrh Evropské komise týkající se záruk pro mladé lidi byl představen v prosinci roku 2012, následně byl oficiálně přijat Radou ministrů EU 22. dubna 2013 jako doporučení členským státům. Všechny 28 členských států Evropské unie předložilo své prováděcí plány záruk pro mládež a začalo zavádět konkrétní opatření. V České republice byl tento Program

spuštěn na začátku roku 2014. Hlavním realizátorem Záruk pro mládež je Úřad práce České republiky, jehož zaměstnanci konkrétně pracují s cílovou skupinou. Tuto skupinu tvoří mladá populace do 25 let. Úřad práce v tomto Programu poskytuje příspěvky všech sociálních dávek nepojistného charakteru, čímž může působit na cílovou skupinu v případě jejich neaktivity.

Do realizace Programu Úřad práce zapojuje potřebné regionální a komunální aktéry na trhu práce, mezi které patří sociální partneři, krajské orgány či vzdělávací instituce. Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s generálním ředitelstvím ÚP ČR postupně vytváří předpoklady pro včasný zásah a aktivaci a také pro realizaci opatření k začlenění mladých na trh práce (MPSV, 2014).

4.1.2. Financování Programu

Vzhledem k finančním možnostem a současnému stavu Úřadu práce České republiky Záruky pro mládež od svého startu v roce 2014 využívají stávající projekty, programy a také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na mládež. Financování Programu je realizováno z více zdrojů, jak ze státního rozpočtu, tak hlavně z Evropského sociálního fondu (dále také ESF), v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, resp. Operačního programu vzdělávání pro konkurenceschopnost. Jak už bylo uvedeno, klíčovým zdrojem finančních prostředků pro realizaci záruky pro mladé lidi je Evropský sociální fond, jehož celkový objem finančních prostředků tvoří přibližně 86 miliard eur na období 2014-2020.

V červnu letošního roku, by Evropská komise měla schválit Operační program Zaměstnanost. Pokud tak učiní a daný program bude schválen, opatření pro program Záruky pro mládež ČR budou financována z tohoto operačního programu. Konkrétně pak z Operačního programu Výzkum, věda a vzdělávání (MPSV, 2014).

Evropský parlament a Rada se společně dohodly na vytvoření specifické Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (dále také YEI), prostřednictvím které došlo k navýšení prostředků z ESF v členských státech, kde nezaměstnanost mladé populace přesahuje 25 %. Tyto prostředky iniciativy tvoří 3,2 miliardy eur ze zvláštní rozpočtové položky přidělené z rozpočtu EU a dále alespoň 3,2 miliardy eur v rámci přidělů pro členské státy z Evropského sociálního fondu.

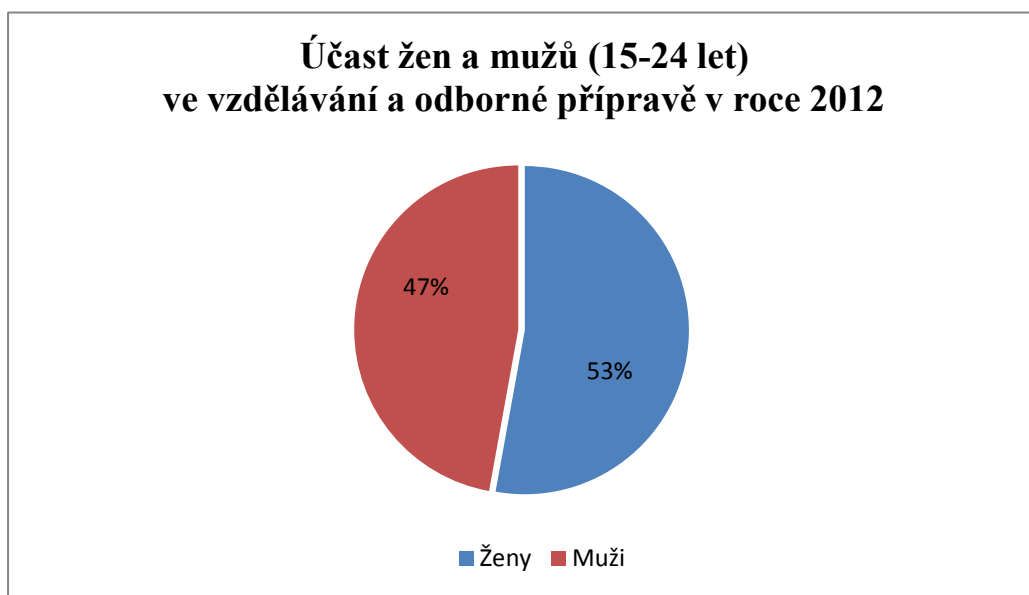
YEI doplňuje Evropský sociální fond při provádění záruk pro mládež. Jsou z ní financovány činnosti, které mají přímo pomoci mladým lidem, jež nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, a kteří jsou mladší než 25 let. Prostředky z této

Iniciativy mohou být použity na aktivity, mezi které patří zajištění prvních pracovních zkušeností, poskytnutí stáží a učňovské přípravy či podpora zahájení podnikatelské činnosti pro mladé podnikatele (eLogistika, 2015).

4.1.3. Zhodnocení Programu

V roce 2012 bylo v České republice celkem 1 193 tisíc osob ve věkové skupině 15-24 let. Z toho bylo přibližně 610 tisíc mužů a 582 tisíc žen. Účast mladých osob ve věku 15-24 let v oblasti vzdělávání a odborné přípravy v roce 2012 dosáhl 69,1 % (eLogistika, 2015). Účast žen ve vzdělávání a odborné přípravě byla vyšší než u mužů, což dokazuje následující graf.

Graf 4.1 Účast žen a mužů (15-24 let) ve vzdělávání a odborné přípravě v roce 2012 v České republice



Zdroj: eLogistika (2015), vlastní zpracování.

Z grafu 4.1 vyplývá, že v roce 2012 se z větší části zapojovaly do vzdělávání a odborné přípravy ženy. Ty tvořily 53 %, což bylo 73,2 % z celkového počtu mladých žen, kdežto muži tvořili 47 %, což představovalo 65,3 % z celkového počtu mladých mužů.

O rok později, v roce 2013 počet lidí ve věkové skupině 15-24 let dosáhl 590 tisíc osob. Předpokládá se, že do roku 2020 tento počet mladých lidí klesne na 488 tisíc osob, což je zhruba o 102 tisíc mladých osob. I když absolutní snížení počtu ve skupině 15-24 let v roce 2020 vizuálně snižuje rozsah problému nezaměstnanosti a nečinnosti mladých lidí, zpravidla jej přesouvá do jiných věkových skupin. Nejčastěji jde pak o přesun do věkové skupiny 25-29 let (eLogistika, 2015).

Dalším projektem k podpoře zaměstnanosti mládeže jsou „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“. Tyto stáže se opět vážou na Českou republiku a jejich hlavním cílem je podpora a rozvoj mladých osob v rámci pracovního procesu. Blíže jsou tyto stáže popsány v následující podkapitole.

4.2. „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“

Vysoký podíl nezaměstnaných osob společně s nezaměstnaností mladých osob se stává klíčovým tématem napříč celou Evropskou unií. Důvodem je fakt, že po absolvování středních a následně vysokých škol mají mladí lidé problém si najít vhodné pracovní místo, díky chybějící praxi a zejména praktických zkušeností, které od nich pak zaměstnavatelé požadují. Podle pravidelných průzkumů největšího pracovního portálu Jobs.cz, roste počet firem vyžadujících po svých zaměstnancích praktické zkušenosti. V roce 2012 to byly tři čtvrtiny firem, které jednoznačně preferují uchazeče s prokazatelnou praxí.

Hlavním cílem stáží je podpora individuálního profesního rozvoje mladých zájemců o zaměstnání. Dále se snaží zvýšit zaměstnanost a konkurenceschopnost žáků a studentů na trhu práce. Cílovou skupinou jsou tedy žáci a studenti posledního ročníku středních škol a posledních dvou semestrů škol vysokých a vyšších odborných s trvalým pobytem na území České republiky.

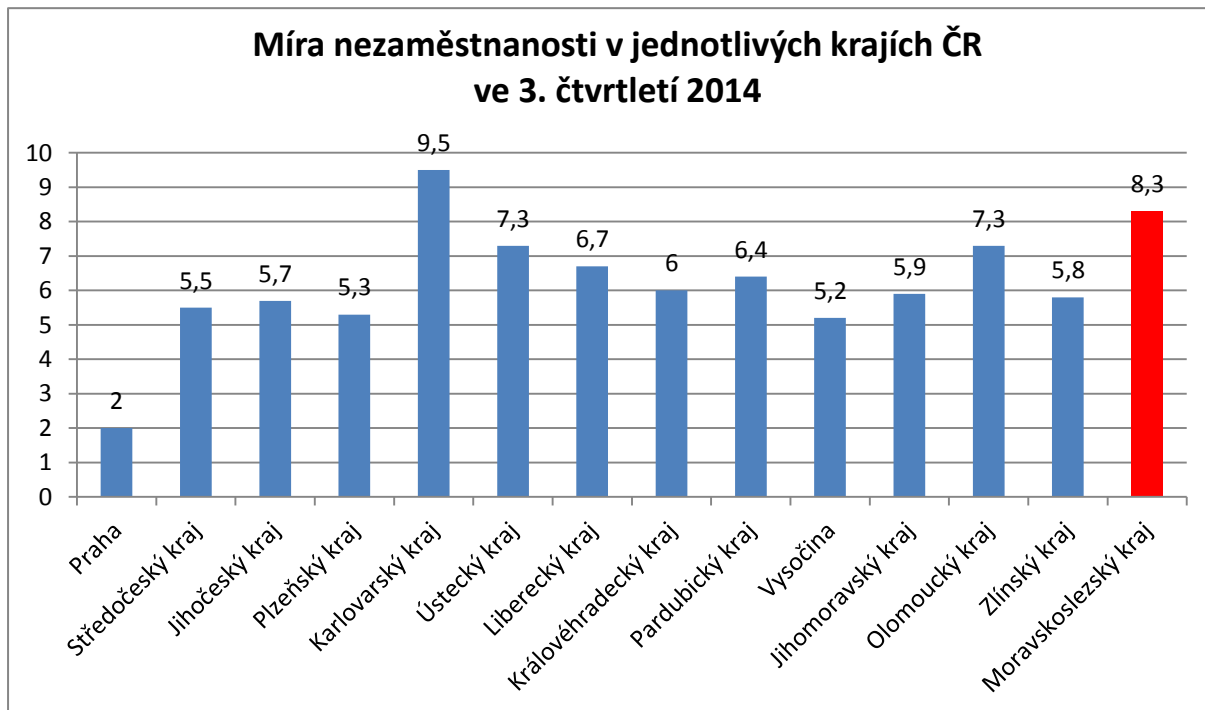
Doba realizace stáží pro mladé zájemce o zaměstnání je od 1. září 2012 do 31. srpna 2015 a týkají se všech krajů a obcí České republiky. Realizátorem projektu je fond dalšího vzdělávání se sídlem v Praze. Zájemci o stáž se mohou registrovat do systému poskytovaných stáží od února roku 2013 a jejich nástup na první stáž proběhl již v následujícím měsíci. Tyto stáže jsou financovány z evropského sociálního fondu a částka na jejich realizaci je ve výši 71 189 857 Kč. Po absolvování stáží, žáci a studenti získají pracovní zkušenosti, seznámí se s pracovním procesem a firemní kulturou (Evropský sociální fond v ČR, 2012).

4.3. Trh práce v Moravskoslezském kraji

Nezaměstnanost představuje jeden ze základních ukazatelů ekonomické situace každého státu. Vysoká nezaměstnanost se pojí s vyšší zátěží státního rozpočtu a také s nižší hospodářskou výkonností země. Výraznější či dlouhodobá nezaměstnanost může způsobovat sociální nepokoje v dané zemi, chudobu postižených občanů a jejich sociální vyloučení. Moravskoslezský kraj (dále také MSK) je v delším časovém období jedním z krajů s nejvyšší nezaměstnaností a míra nezaměstnanosti zde dosahuje nadprůměrných hodnot. Následující

graf umožňuje srovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky za 3. čtvrtletí roku 2014.

Graf 4.2 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky ve 3. čtvrtletí 2014 (%)



Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování.

Z grafu 4.2 je patrné, že Moravskoslezský kraj se řadí se svou mírou nezaměstnanosti mezi kraje, které jsou tímto problémem zasaženy nejvíce. Ve 3. čtvrtletí roku 2014 měl nejvyšší míru nezaměstnanosti kraj Karlovarský. Jeho míra dosahovala hodnoty 9,5 %. Poté následoval kraj Moravskoslezský s 8,3 %. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti měla v daném roce Praha, která měla míru nezaměstnanosti pouze 2 %. Za Prahu se řadil kraj Vysočina a Plzeňský kraj, kde míra nezaměstnanosti jen lehce překročila hranici 5 %.

Mapa jednotlivých okresů Moravskoslezského kraje a jejich podíl nezaměstnaných osob, počet uchazečů a volných pracovních míst ke konci roku 2014 je znázorněna v příloze č. 1. Následující tabulka umožňuje srovnání České republiky a Moravskoslezského kraje v počtu mladistvých 15-24 let v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2014.

Tabulka 4.4 Mladiství v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2014

| | Na konci sledovaného období | Dosažitelní | V evidenci déle než 5 měsíců | Dosud nepracovali |
|-----------------------------|------------------------------------|--------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Moravskoslezský kraj | 595 | 593 | 331 | 588 |
| Celkem ČR | 3 648 | 3 613 | 1 887 | 3 578 |

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2014), vlastní úprava.

Tabulka 4.4 ukazuje, že k 30. 9. 2014 bylo v České republice evidováno 3 648 mladistvých, z toho jich bylo dosažitelných 3 613. Dosažitelní jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce, kterým žádná objektivní překážka nebrání v nástupu do nového zaměstnání. V evidenci ÚP ČR déle než 5 měsíců bylo vedeno 1 887 mladých osob a z celkového počtu dosud nepracovalo 3 578 mladistvých. V Moravskoslezském kraji bylo na konci sledovaného období evidováno 595 mladých osob a 593 jich bylo dosažitelných. Déle než 5 měsíců bylo evidováno 331 mladistvých a v daném kraji dosud nepracovalo 588 mladých osob. V tabulce 4.5 je uveden počet absolventů škol v rámci Moravskoslezského kraje i celé České republiky.

Tabulka 4.5 Absolventi škol v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2014

| | Na konci sledovaného období | Dosažitelní | V evidenci déle než 5 měsíců | Dosud nepracovali |
|-----------------------------|------------------------------------|--------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Moravskoslezský kraj | 4 199 | 4 169 | 866 | 3 304 |
| Celkem ČR | 29 393 | 29 223 | 5 876 | 23 545 |

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2014), vlastní úprava.

Tabulka vyjadřuje, že k 30. 9. 2014 bylo v České republice evidováno na Úřadu práce ČR 29 393 absolventů škol a dosažitelných jich bylo 29 223. V evidenci déle než 5 měsíců bylo 5 876 absolventů a z celkového počtu jich 23 545 dosud nepracovalo. Na území Moravskoslezského kraje bylo ke konci září loňského roku evidováno 4 199 absolventů škol. Z tohoto počtu absolventů jich bylo 4 169 dosažitelných a v evidenci déle než 5 měsíců jich bylo vedeno 866. Dosud nepracovalo 3 304 absolventů škol.

Moravskoslezský kraj se taktéž potýká s nezaměstnaností mladých osob a snaží se o růst jejich zaměstnanosti a začleňování na trh práce. Prostřednictvím „Odborných praxí pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“ se snaží rozšířit mladým jejich znalosti, schopnosti a praktické zkušenosti, které jim vždy pomůžou při hledání zaměstnání.

4.4. „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let (dále také Projekt) byl zahájen v červenci roku 2013. Projekt opět realizuje Úřad práce České republiky, který tak reaguje na velký nárůst nezaměstnanosti, zejména absolventů a mladých osob do 30 let. Tento projekt napomáhá začleňovat mladé na pracovní trh. Odborné praxe pro mladé kombinují prvky stáží ve firmách a vytvoření společensky účelného pracovního místa s příspěvkem na mzdu zaměstnance. Tyto praxe se od stáží ve firmách liší především v tom, že nezaměstnanou osobu zaměstnavatel přijme na stálý pracovní poměr. Prioritně jsou schvalovány pozice, kde zaměstnavatelé podepíší se zaměstnancem pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Průměrně se v posledních letech v Evropské unii pohybuje výše nezaměstnanosti mladých do 30 let kolem 20 %. Evropská komise vyhodnotila tento stav jako kritický a neúnosný, a proto v červnu roku 2013 vydala rozhodnutí podporovat zefektivnění veřejných služeb na podporu zaměstnanosti mladé populace (Dotační info, 2013).

Projekt vychází z aktuálních potřeb trhu práce a snaží se účastníkům z řad cílové skupiny napomoci k rychlejšímu nastartování jejich profesní kariéry, a to prostřednictvím souboru na sebe navazujících aktivit. Na základě individuálního poradenství bude cílová skupina motivována k aktivnímu vyhledávání pracovních příležitostí, které je povedou k získání zaměstnání. Také budou zjišťovány jejich kvalifikační předpoklady, skutečný zájem a osobnostní potenciál pro výkon odborné praxe. Pomocí rekvalifikací může dojít k rozšíření jejich teoretických znalostí v souladu s potřebami zaměstnavatelů. Uchazečům budou poskytnuty služby skupinového a individuálního poradenství ohledně orientace na trhu práce, komunikačních dovednostech, sebeprezentace, tvorby osobní dokumentace a rozvoje klíčových kompetencí. Po absolvování praxe v reálném prostředí u zaměstnavatelů, mladí lidé získají reálné pracovní dovednosti a kvalitní pracovní návyky, které povedou ke zvýšení šance uspět na trhu práce. Na závěr je předáno „Osvědčení o absolvování odborné praxe“ (Úřad práce ČR, 2013).

4.4.1. Cíle Projektu

Hlavním cílem Projektu je začlenění mladých lidí do 30 let věku na trh práce. Snaží se také o zlepšení a hlavně rozšíření schopností a znalostí mladých uchazečů o zaměstnání. Mezi dílčí cíle odborných praxí patří (Úřad práce ČR, 2013):

- poskytnout přibližně 500 osobám prostřednictvím praxe odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese a zajistit tak kvalitní a dlouhodobé zaměstnání,
- předcházet opakované evidenci a celkově snížit průměrnou dobu evidence mladých uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce,
- poskytnout cílové skupině poradenství a zvýšit kvalifikaci prostřednictvím rekvalifikací,
- překonávání a odstraňování kvalifikačních a sociálních bariér a bariér pro aktivizaci a motivaci k hledání a udržení si zaměstnání.

Cílovou skupinou odborných praxí jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci Úřadu práce ČR v Moravskoslezském kraji, ve věku do 30 let a to bez rozdílu vzdělání, bez nebo s minimální dosavadní pracovní zkušeností. Uchazeč musí mít pracovní zkušenosti v maximální délce 2 let po ukončení vzdělání. Předpokladem je, že uchazeči jsou vysoce motivováni k výkonu praxe a získání dlouhodobého pracovního uplatnění. Do Projektu bude zařazeno a podpořeno minimálně 500 osob, které splňují podmínky cílové skupiny (Úřad práce ČR, 2013).

4.4.2. Realizace Projektu

Doba realizace tohoto Projektu je od 1. července 2013 do 31. října 2015. V souvislosti s úpravami podmínek projektu ze strany poskytovatele dotací, kterým je MPSV, je od 18. února 2015 částečně spuštěn příjem žádostí na kontaktních pracovištích v Moravskoslezském kraji, konkrétně v Bruntále, Frýdku-Místku a Novém Jičíně.

Nový zaměstnanecký poměr mezi uchazečem a zaměstnavatelem bude sjednán minimálně po dobu jednoho roku a minimální udržitelnost pracovního místa jsou 3 měsíce. Úřad práce ČR vyžaduje pouze hlavní pracovní poměr s pracovním úvazkem nejméně 20 hodin týdně. Počet uchazečů na firmu je neomezený a mentor může zaškolovat více absolventů. Hlavním úkolem mentora je dohlížet na plnění plánu odborné praxe a zaškolovat uchazeče. Odborné praxe jsou realizované na základě dohody s úřadem práce a součástí smlouvy je plán, obsah a harmonogram praxe. Celý proces pak probíhá tak, že si zaměstnavatel vybere vhodného uchazeče, který splňuje dané podmínky, případně mu bude uchazeč doporučen přímo úřadem práce (Dotační info, 2013).

4.4.3. Financování Projektu

Odborné praxe pro mladé do 30 let jsou financovány z 85 % z ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a zbývajících 15 % ze státního rozpočtu České republiky. V případě zajištění odborné praxe pro uchazeče o zaměstnání, který bude cíleně vybrán pro konkrétního zaměstnavatele z evidence uchazečů o zaměstnání ÚP ČR – krajské pobočky v Ostravě, může zaměstnavatel získat na daného zaměstnance mzdový příspěvek. Maximální výše tohoto příspěvku může být až 24 000 Kč. ÚP ČR proplácí výši příspěvku ve výši, která byla skutečně zaměstnavatelem na zaměstnance vynaložena.

Dále si zaměstnavatel smí požádat o příspěvek na úhradu mzdových nákladů mentora, který bude odpovědný za zaškolení účastníka praxe a bude také odpovědný za stanovení a následné plnění plánu realizace odborné praxe. Výše tohoto příspěvku je stanovena jako poměr hodin, které v příslušném měsíci mentor věnoval jednotlivému účastníkovi praxe, k celkovému počtu hodin stanovených pro příslušný měsíc. Tento příspěvek na mentora může být sjednán na minimálně 4 měsíce a maximálně na 7 měsíců a to ve výši 165 Kč za hodinu. Zároveň ovšem platí, že první 3 měsíce může mentorovat maximálně 15 hodin za týden a od 4. a 7. měsíce maximálně 5 hodin týdně. Plán realizace obsahuje osobní a kvalifikační údaje vybraného uchazeče o zaměstnání, informaci o absolvování poradenských aktivit, popis pracovní pozice, cíle, harmonogram praxe a údaje o odpovědném pracovníkovi na straně zaměstnavatele. Celkový rozpočet stanovený na odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji je ve výši 242 502 014 Kč. (Úřad práce ČR, 2013).

4.4.4. Zhodnocení Projektu

Na základě žádostí a následného nastoupení uchazečů na odborné praxe lze uvést, kolik mladých lidí ve věku 15-24 let již tyto odborné praxe využilo. Následující tabulka uvádí, kolik lidí bylo do praxí zařazeno a kolik praxí bylo předčasně ukončeno. Tabulka 4.6 mapuje tyto skutečnosti k datu 31. 3. 2015.

Tabulka 4.6 Přehled odborných praxí v Moravskoslezském kraji k 31. 3. 2015

| | Data k 31. 3. 2015 |
|---|---------------------------|
| Počet mladých lidí zařazených do praxí | 921 |
| Počet předčasně ukončených praxí | 188 |

Zdroj: Úřad práce ČR (2015), vlastní zpracování

Do odborných praxí pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji se doposud zapojilo 921 mladých osob. Do skončení realizace tohoto Projektu zbývá 6 měsíců, a v rámci tohoto období se předpokládá, že počet žádostí o zařazení do odborných praxí vzroste. Ovšem na druhou stranu, k 31. 3. 2015 bylo předčasně ukončeno 188 odborných praxí a u této skutečnosti se předpokládá, že se daná hodnota nebude výrazným způsobem zvyšovat.

4.5. Shrnutí podpory zaměstnanosti mladých v ČR

Po vstupu do Evropské unie získala Česká republika možnost plně se zapojit do aktivit a iniciativ v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a také do komunitárních programů zaměřených na podporu rozvoje systémů vzdělávání. Tyto aktivity by měli vést ke snižování nezaměstnanosti mladých jak v České republice, tak v celé Evropské unii.

Vysoká nezaměstnanost mladé populace je zásadní problém, který v současné době řeší skoro celá Evropa. Zejména členské státy Evropské unie a její instituce si uvědomily, že je nutné se do řešení problému naplno zapojit. Rozhodly se proto posílit prostředky v Evropském sociálním fondu a dalších programech a podpořit tak zaměstnanost mladých osob. Česká republika s relativně nízkou mírou nezaměstnanosti mladé populace vzhledem k ostatním členským zemím patří v EU k nejúspěšnějším státům. Mezi jednotlivými členskými státy EU existují v míře nezaměstnanosti mladých lidí obrovské rozdíly. V České republice je tato míra nezaměstnanosti v porovnání s ostatními státy EU podprůměrná a pod tímto průměrem se pohybuje dlouhodobě. Situace mladých ale ani tak není na území České republiky optimální. I když se nachází pod průměrem EU, výrazně převyšuje celkovou míru nezaměstnanosti v zemi. Zajistit a hlavně udržet si práci může být pro mladého člověka nelehkým úkolem. Rok 2014 přinesl české ekonomice mírné oživení a hlavně pokles celkové nezaměstnanosti. Do České republiky zamířilo mnoho zahraničních investorů, firmy otvíraly nové pobočky a nabízely tak nová pracovní místa. Podobný trend se očekává i pro rok 2015.

Podpora zaměstnanosti mladých je realizována prostřednictvím projektů a programů ze strany Evropské unie. Mladí lidé se do daných iniciativ přihlašují na základě žádostí a následně mohou být do projektů zařazení. V současné době jsou nejvíce využívány Záruky pro mládež, Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání či Odborné praxe pro mladé do 30 let.

Stanovisko, které pronesla evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu Marianne Thyssenová zní: *„Mladí lidé v Evropě potřebují zaměstnání a potřebují je hned. Nemůžeme akceptovat skutečnost, že v současné době více než každý pátý mladý člověk nemůže nalézt uplatnění na trhu práce“* (Euractiv, 2015).

Proto je důležité, aby se Evropská unie, a zejména její instituce, i nadále zabývaly tímto problémem, nezaměstnanosti mladých. Na druhou stranu je taky důležité aby i mladí lidé měli zájem o své další vzdělávání a získávání zaměstnání. I oni musí s danými organizacemi podporující jejich začlenění na trh práce spolupracovat a neočekávat, že dostanou vyhovující zaměstnání bez jejich angažovanosti.

5. Závěr

Nezaměstnanost představuje jev, který se snaží řešit všechny tržní ekonomiky světa. Řadí se mezi další ukazatele, jako jsou inflace, hrubý domácí produkt či zahraniční obchodní bilance. Tyto ukazatele vyjadřují vyspělost dané země. Nezaměstnanost nelze zcela eliminovat, proto se jednotlivé státy snaží alespoň o její postupné snižování.

Nezaměstnanost mladé populace (15-24 let) je v současné době považována za akutní problém, který je nutné řešit. Podle dat uvedených v této bakalářské práci Česká republika dosahuje v porovnání s průměrem Evropské unie poměrně vysoké míry nezaměstnanosti mladých. V roce 2014 činila tato míra v České republice 15,9 % a v rámci EU se vyšplhala na 21,9 %. Z členských států Evropské unie má největší míru nezaměstnanosti mladých Řecko a Španělsko. Jejich míra nezaměstnanosti mladé populace převyšuje hodnotu 50 %. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti mladých má Německo. V roce 2014 zde tato míra dosahovala 7,7 %.

Velmi důležitou roli v nezaměstnanosti mladé populace hraje jejich vzdělání. Ve většině případů platí, že čím vyššího vzdělání daný uchazeč o zaměstnání dosahuje, tím lépe se mu daří práci najít. Už delší dobu v České republice platí, jak bylo uvedeno v této práci, že největší procento na celkové nezaměstnanosti mladých tvoří skupina se středním vzděláním bez maturitní zkoušky. Naopak nejnižší procento tvoří mladá populace s vysokoškolským vzděláním. Vedle vzdělání, je důležitá také jejich ochota danou práci hledat a následně si ji udržet. K tomu přispívají jejich individuální schopnosti a dovednosti.

Významnou skupinu v rámci nezaměstnanosti mladých tvoří také absolventi škol. V dubnu roku 2014 byla v České republice nejvyšší míra nezaměstnanosti absolventů evidována v rámci nižšího středního odborného a nástavbového vzdělání. Nejnižší míru nezaměstnanosti naopak pravidelně vykazují absolventi gymnaziálního vzdělání. Ve srovnání se členskými státy Evropské unie má Česká republika vyšší podíl středoškolsky vzdělaných osob a nižší podíl vysokoškolsky vzdělané populace.

Evropská unie pomáhá řešit danou situaci a realizuje určité iniciativy, které napomáhají ke zvyšování zaměstnanosti mladých osob. Jedná se například o Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí, Záruky pro mladé lidi či Kvalitní učňovská místa a stáže. Dále financuje programy, které taktéž přispívají ke snižování míry nezaměstnanosti mladých v České republice. Patří zde „Záruky pro mládež České republiky“ a „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“. O snižování nezaměstnanosti mladých se také pokouší

Moravskoslezský kraj, který má v rámci celého území České republiky druhou nejvyšší celkovou nezaměstnanost. V roce 2014 dosahovala 8,3 %. V tomtéž roce bylo v Moravskoslezském kraji evidováno na Úřadu práce celkem 4 794 mladistvých a absolventů škol. Z tohoto počtu bylo 595 mladistvých a 4 199 absolventů škol.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

JANÍČKO, Pavel. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2012. 22 s. ISBN 978-80-87748-04-6.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

MÜNICH, Daniel a Štěpán JURAJDA. *Labour market in the Czech Republic: economic and policy developments during five-years in the European Union*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2009. 183 s. ISBN 978-80-7344-198-2.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. xxiii, 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.

PAVELKA, Tomáš. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

Elektronické publikace

JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*. Praha, 2010 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf

Elektronické zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výběrové šetření pracovních sil* [online]. 2013 [cit. 2014-12-14]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – čtvrtletní údaje* [online]. 2014 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/tab/A8002AB3B3>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost od roku 1993*. [online]. 2015 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1010CU&&kapitola_id=3

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2014* [online]. 2015 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-4-ctvrtleti-2014-qtwqsbs3uw>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trh práce v ČR - časové řady - 1993 až 2013* [online]. 2014 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/250130-14-r_2014-20300

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů-údaje za jednotlivá čtvrtletí* [online]. 2015 [cit. 2015-05-04]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?cislatab=VSPPS+507_1&kapitola_id=925&cas_1_21=20143&

DOTAČNÍ INFO. *Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2013 [cit. 2015-04-20].

Dostupné z: <http://www.dotacni.info/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>

DOTAČNÍ INFO. *Aktuálně o programu Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2013

[cit. 2015-04-21]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/aktualne-o-programu-odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>

DOTAČNÍ INFO. *Novinky v programu Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2013

[cit. 2015-04-21]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/novinky-v-programu-odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>

ECOSPACE. *Mikroekonomie I – 28. Trh práce I*. [online]. 2012 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.ekospace.cz/1-mikroekonomie-1/164-28-trh-prace-1>

ECOSPACE. *Mikroekonomie 1 – 29. Trh práce 2.* [online]. 2012 [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: <http://www.ekospace.cz/1-mikroekonomie-1/165-29-trh-prace-2>

ELOGISTIKA. *1 mld. € pro mladé nezaměstnané* [online]. 2015 [cit. 2015-05-04]. Dostupné z: <http://www.elogistika.info/1-mld-e-pro-mlade-nezamestnane/>

EURACTIV. *Nezaměstnanost mladých v EU a České republice* [online]. 2015 [cit. 2015-04-27]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/print-version/link-dossier/nezamestnanost-mladych-v-ceske-republice-000125>

EUROSKOP. *Analýza nezaměstnanosti mladých v EU.* [online]. 2014 [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/46/24884/clanek/analyza-nezamestnanosti-mladych-v-eu/>

EUROSTAT. *Database* [online]. 2015 [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EVROPSKÁ RADA. *Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí.* [online]. 2015 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/youth-employment/youth-employment-initiative/>

EVROPSKÁ RADA. *Záruky pro mladé lidi.* [online]. 2015 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/youth-employment/youth-guarantee/>

EVROPSKÁ RADA. *Učňovská místa a stáže.* [online]. 2015 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/youth-employment/apprenticeships-traineeships/>

EVROPSKÁ RADA. *Mobilita pracovních sil.* [online]. 2015 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/youth-employment/labour-mobility/>

EVROPSKÁ RADA. *Zaměstnanost mladých lidí* [online]. 2014 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/youth-employment/>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání* [online]. 2012 [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/staze-pro-mlade-zajemce-o-zamestnani>

INFOABSOLVENT. *Postavení mladých na trhu práce v ČR a EU*. [online]. 2015 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-06/Postaveni-mladych-na-trhu-prace-v-CR-a-EU/34>

INFOABSOLVENT. *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU*. [online]. 2015 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04/Nezamestnanost-mladych-v-CR-a-EU/12>

INFOABSOLVENT. *Nezaměstnanost absolventů*. [online]. 2015 [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP* [online]. 2014 [cit. 2015-05-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *EU jde do boje s nezaměstnaností mladých lidí*. [online]. 2013 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15725>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky* [online]. 2014 [cit. 2015-04-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“* [online]. 2013 [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/v_realizaci/rip/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_v_msk

VYBRANÉ KAPITOLY ZE SOCIOEKONOMICKÉ GEOGRAFIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Trh práce v ČR*. [online]. 2013 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

Seznam zkratk

| | |
|-------|--|
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| ČR | Česká republika |
| ESF | Evropský sociální fond |
| EU | Evropská unie |
| ILO | Mezinárodní organizace práce |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| MSK | Moravskoslezský kraj |
| MŠMT | Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy |
| ÚP ČR | Úřad práce České republiky |
| VŠPS | Výběrové šetření pracovních sil |
| YEI | Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí |

Seznam tabulek

| | |
|-------------|--|
| Tabulka 2.1 | Rozdíl mezi obecnou a registrovanou mírou nezaměstnanosti |
| Tabulka 3.1 | Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice v letech 2004-2014 |
| Tabulka 3.2 | Vývoj míry zaměstnanosti v České republice v letech 2004-2014 |
| Tabulka 3.3 | Vývoj věkové struktury populace v ČR od roku 1950 |
| Tabulka 3.4 | Vývoj harmonizované míry nezaměstnanosti v letech 2014-2015 |
| Tabulka 3.5 | Míra nezaměstnanosti mladých ve věku 15-24 let v období 2008-2014 |
| Tabulka 3.6 | Míra nezaměstnanosti mladých ve vybraných zemích EU v období 2010-2013 |
| Tabulka 3.7 | Přehled o míře nezaměstnanosti absolventů v ČR v dubnu 2014 |
| Tabulka 3.8 | Mladí lidé ve věku 20-24 let s ukončeným středoškolským vzděláním v období 2010-2014 |
| Tabulka 4.1 | Podíl mladých nezaměstnaných osob se sekundárním vzděláním v ČR v letech 2010-2014 |
| Tabulka 4.2 | Podíl mladých nezaměstnaných osob s terciárním vzděláním v ČR v letech 2010-2014 |
| Tabulka 4.3 | Míra nezaměstnanosti mladých v zemích Evropské unie v roce 2014 |
| Tabulka 4.4 | Mladiství v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2014 |
| Tabulka 4.5 | Absolventi škol v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2014 |
| Tabulka 4.6 | Přehled odborných praxí v Moravskoslezském kraji k 31. 3. 2015 |

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. 5. 2015

Dominika Vozňáková
.....
Dominika Vozňáková